



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PABRIK KELAPA SAWIT (PKS)
SEI PAGAR KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI



OLEH :

ILHAM ALYA IDRUS

NIM. 11671102426

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ILHAM ALYA IDRUS
NIM : 11671102426
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : SIMANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PABRIK KELAPA
SAWIT(PKS)SEIPAGAR KABUPATEN KAMPAR

DISETUM OLEH
PEMBIMBING



HENNI INDRAYANI, SE, MM
NIP. 19700802 199803 2 003

MENGETAHUI,

DEKAN



Dr. Desman, SE, M.HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

KETUA PROGRAM STUDI

Disetujui tanggal 18/05/2020



Fakhurrozi, SE, MM
N&.19670725 200003 1 002

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ILHAM ALYA IDRUS
NIM : 11671102426
JURUSAN : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PABRIK KELAPA
SAWIT (PKS) SEI PAGAR KABUPATEN KAMPAR


DISETUJUI OLEH:

KETUA PENGUJI


Qomariah Lahamid, SE, M.Si
NIP. 197507042007102001

MENGETAHUI

PENGUJI I


Dr. Mahvarni, SE, MM
NIP. 197008261999032001

PENGUJI II


Ermansvah, SE, MM
NIK. 130712070

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PABRIK KELAPA SAWIT (PKS) SEI PAGAR KABUPATEN KAMPAR

ILHAM ALYA IDRUS

NIM : 11671102426

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya, banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, salah satunya adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai dan perusahaan memerlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja karyawan salah satunya dengan motivasi kerja yang tinggi, dan diduga yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y) pada karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT, Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar, baik secara parsial maupun simultan. Adapun sampel pada penelitian ini sebanyak 104 orang karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar. Metode penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan pendekatan *Probability Sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0.849 hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara keseluruhan memberi pengaruh sebesar 84,9% terhadap Motivasi Kerja sedangkan sisanya sebesar 15.1 % dipengaruhi oleh variabel keinginan dan harapan pribadi karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin segala puji serta syukur kepada Allah SWT atas semua nikmat, rahmat dan hidayah yang terlimpahkan, nikmat kecukupan dan kesenangan serta wujud dari doa, ujian, cobaan, dan teguran-Mu sehingga dengan melalui semua itu penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Shalawat serta salam tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi panutan dan teladan bagi umat manusia di dunia.

Penulisan skripsi ini guna melengkapi tugas akhir Program S1 Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun judul skripsi ini adalah : **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Pagar Kabupaten Kampar**. Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih belum sempurna, kekurangan maupun kekhilafan sehingga penulis menerima bentuk kritik dan saran yang sifatnya konstruktif.

Pada kesempatan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Kepada kedua orang tua saya, ayahanda Subekti dan Ibunda Nurmala Siregar yang selalu memberikan dukungan moral dan spiritual kepada saya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Bapak Prof. Dr. KH Ahmad Mujahidin, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Drs. H. Muh Said HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Hj. Leny Novianti, MS, SE, M. Si, Ak, CA selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II, Bapak Dr. Amrul Muzan, SHI, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
5. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Para Staff TU yang telah membantu dan memberi kemudahan selama masa perkuliahan.
6. Ibu Ainun Mardhiah, SE, MM selaku Pembimbing Akademik (PA).
7. Ibu Henni Indrayani, SE, MM selaku pembimbing skripsi dan dosen konsultasi proposal yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Kepada Pimpinan dan Karyawan PT. Pekrbunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Kedua saudara saya Firman Ali Idrus dan Meutia Rahmadani terimakasih atas arahnya dan penyemangat disetiap langkahku dalam mengerjakan skripsi.
11. Teman seperjuangan yang telah memberi semangat dari manajemen angkatan 2016.
12. Teman teman terbaik: Dasril, Heru Maulana, Muhammad Hasan, Muhammad Reza Hafiz, Wahyu Pangestu, Afa Hadaina, Nurul Kholida dan Aisyah Mawar Rahayu yang memotivasi setiap pergerakan awal kuliah, hingga penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas arahnya.
13. Terakhir, terima kasih yang sangat besar untuk diri saya sendiri yang sudah mampu bertahan dalam menyelesaikan perkuliahan dan skripsi hingga akhir dengan sangat baik.

Semoga dibalas kebaikan nya oleh Allah SWT dan mendapat Syafa'at Rasulullah SAW. Setiap lelah, keringat dan air mata tidak akan sia-sia dihari kebangkitan dan menjadi bukti atas menuntut ilmu karena Allah SWT. Kepada-Nya kita memohon ampunan dan memanjatkan do'a. Semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna untuk kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pekanbaru, 18 Mei 2020

ILHAM ALYA IDRUS
NIM. 11671102426

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan	9
 BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia	11
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia	11
2.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia	12
2.2 Motivasi.....	15
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	15
2.2.2 Proses Motivasi	16
2.2.3 Tujuan Motivasi Kerja.....	17
2.2.4 Sumber Motivasi	17
2.2.5 Teori Motivasi	18
2.2.6 Indikator Motivasi Kerja	23
2.2.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	26
2.3 Kepuasan Kerja	30
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	30
2.3.2 Teori Kepuasan Kerja	30
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	33
2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	34
2.4 Lingkungan Kerja.....	35
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	35
2.4.2 Jenis Lingkungan Kerja	35
2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja	43
2.5 Pengaruh Antar Variabel.....	46
2.5.1 Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja	46
2.5.2 Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	46

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6	Pandangan Islam Tentang Penelitian.....	47
2.6.1	Motivasi Dalam Konsep Islam	47
2.6.2	Kepuasan Kerja Dalam Konsep Islam.....	48
2.6.3	Lingkungan Kerja dalam Konsep Islam	48
2.7	Penelitian Terdahulu.....	49
2.8	Variabel Penelitian	52
2.9	Kerangka Penelitian.....	52
2.10	Definisi Operasional Variabel dan Indikator.....	53
2.11	Hipotesis	54
BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1	Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	56
3.2	Jenis Dan Sumber Data	56
3.3	Teknik Pengumpulan Data	57
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian.....	57
3.5	Uji Kualitas Data	59
3.6	Uji Asumsi Klasik	60
3.7	Analisis Data	62
BAB IV	GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
4.1	Profil PT. Perkebunan Nusantara V	66
4.2	Visi Dan Misi Perusahaan	67
4.3	Sistem Tata Nilai Perusahaan	68
4.4	Struktur Organisasi	70
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1	Karakteristik Responden	76
5.1.1	Umur.....	76
5.1.2	Jenis Kelamin	77
5.1.3	Masa Kerja	77
5.1.4	Pendidikan Terakhir	78
5.2	Analisis Deskriptif.....	79
5.2.1	Variabel Kepuasan Kerja.....	79
5.2.2	Variabel Lingkungan Kerja	81
5.2.3	Variabel Motivasi Kerja	83
5.3	Uji Kualitas Instrumen Penelitian	85
5.3.1	Uji Validitas.....	85
5.4	Uji Kualitas Data	88
5.4.1	Uji Reliabilitas.....	88
5.5	Uji Normalitas Data.....	89
5.6	Uji Asumsi Klasik	90
5.6.1	Uji Multikolinearitas	90
5.6.2	Uji Heterokedasitas	91
5.6.3	Uji Autokorelasi	92

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.7 Analisis Data.....	93
5.7.1 Analisis Linier Regresi berganda	93
5.7.2 Pengujian Hipotesis	95
5.7.2.1 Uji t (Uji Parsial)	95
5.7.2.2 Uji F (Uji Simultan).....	96
5.7.2.3 Koefisien Determinasi (R^2)	97
5.8 Pembahasan Hasil penelitian	99
5.8.1 Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	99
5.8.2 Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	100
5.8.3 Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	102
BAB VI Kesimpulan dan Saran	
6.1 Kesimpulan	104
6.2 Saran.....	104

DAFTAR PUSTAKA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1: Data Produktivitas karyawan PTPN V PKS Sei Pagar	4
Tabel 1.2: Tingkat absensi Karyawan PTPN V PKS Sei Pagar	5
Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu	49
Tabel 2.2: Definisi Operasional Variabel dan Indikator	53
Tabel 3.1: Skala Distribusi Rata-Rata Jawaban Responden	64
Tabel 4.1: Informasi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar	68
Tabel 5.1: Jumlah Responden Berdasarkan Umur di PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar	76
Tabel 5.2: Jumlah Responden Berdasarkan Jenis kelamin di PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar	77
Tabel 5.3: Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja di PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar	78
Tabel 5.4: Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir di PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar	78
Tabel 5.5: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar	79
Tabel 5.6: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar	82
Tabel 5.7: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar	84
Tabel 5.8: Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	86
Tabel 5.9: Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	87
Tabel 5.10: Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	87
Tabel 5.11: Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	88
Tabel 5.12: Uji Multikolinearitas	91
Tabel 5.13: Uji Autokorelasi	93
Tabel 5.14: Regresi Linier Berganda	94
Tabel 5.15: Uji t Hitung	96
Tabel 5.16: Uji F Hitung	97
Tabel 5.17: Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	98
Tabel 5.18: Koefisien Determinasi	98

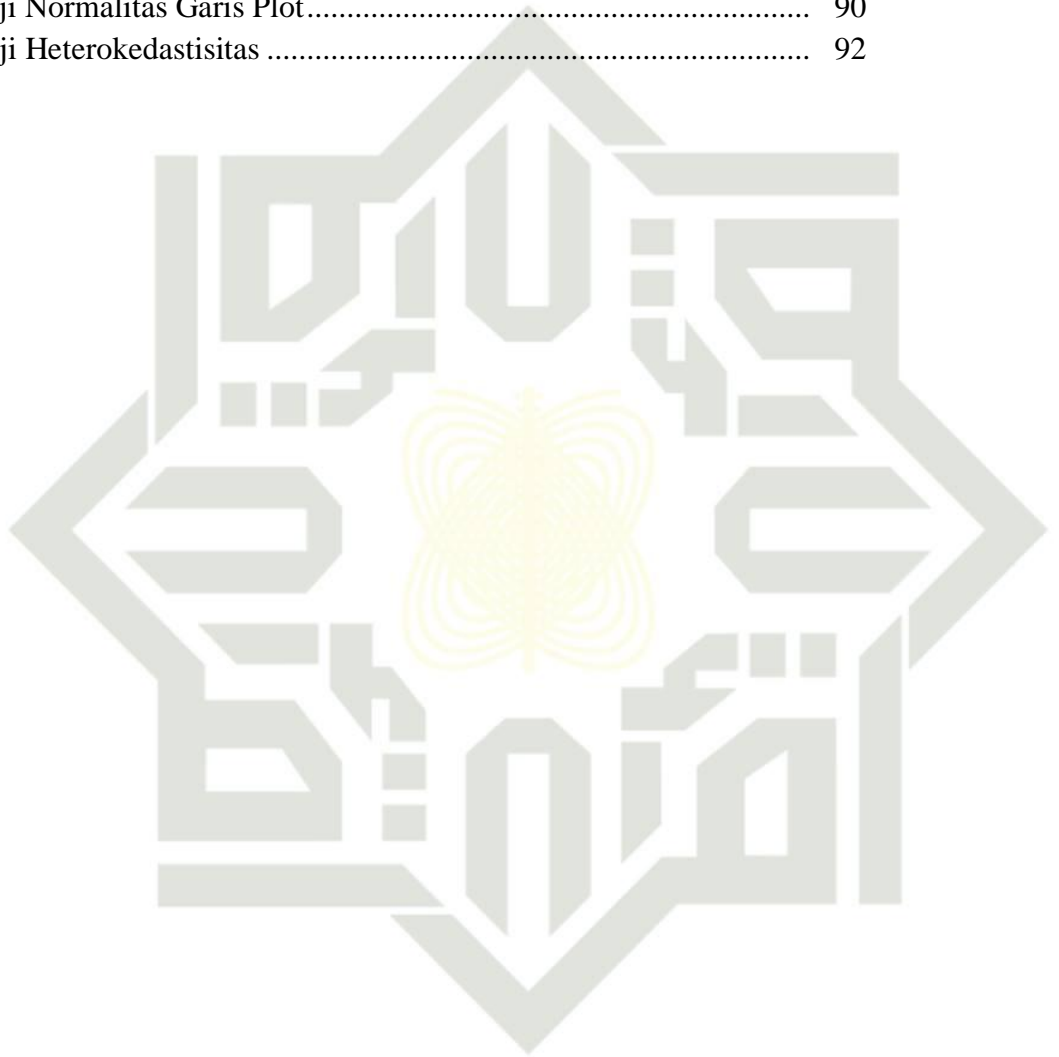


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Proses motivasi Kerja.....	16
Gambar 2.2: Model Kerangka Berfikir Penelitian	52
Gambar 4.1: Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar.....	71
Gambar 5.1: Uji Normalitas Histogram	89
Gambar 5.2: Uji Normalitas Garis Plot.....	90
Gambar 5.3: Uji Heterokedastisitas	92



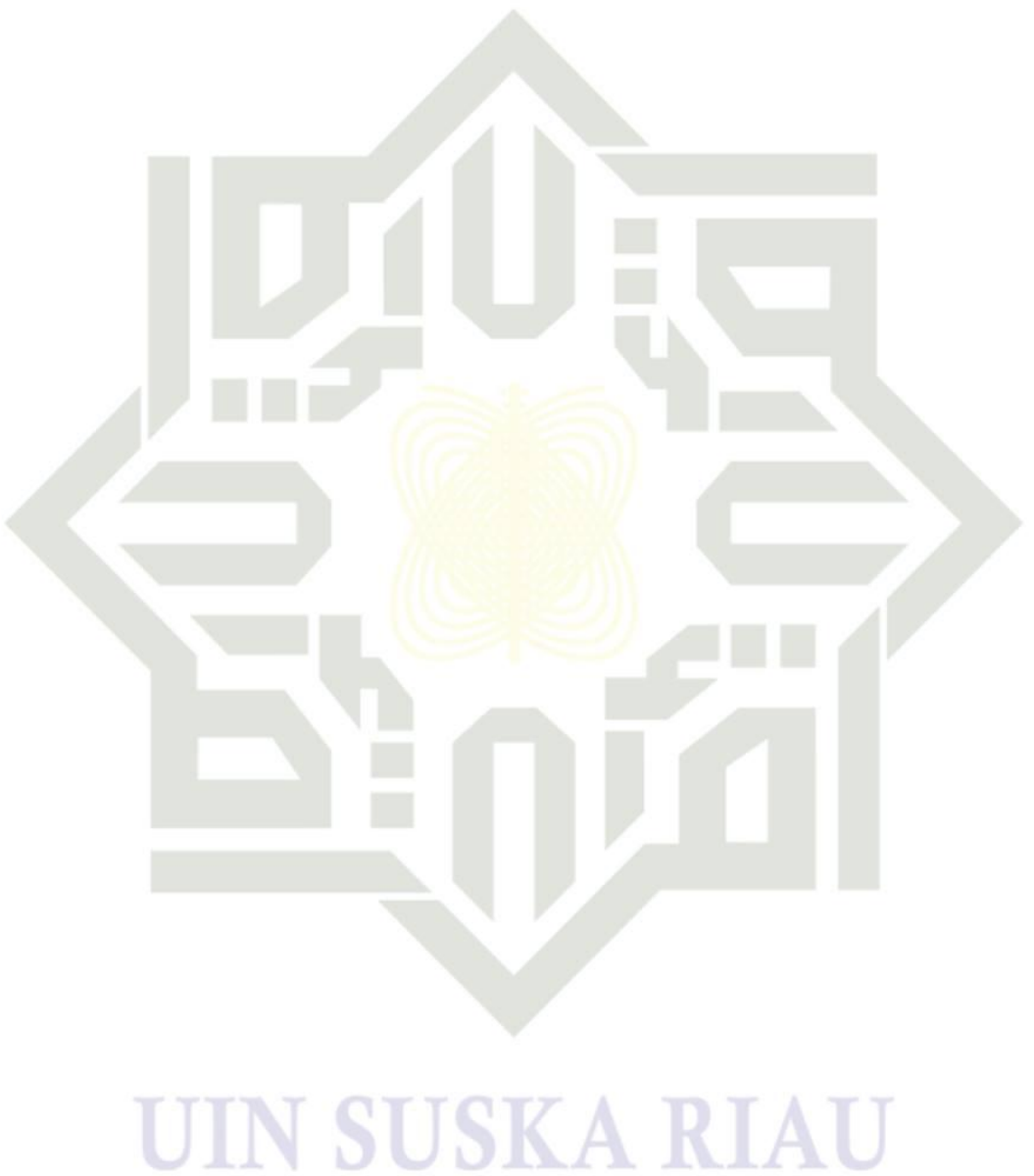
UIN SUSKA RIAU

DAFTAR LAMPIRAN

- A. Lembar Kuesioner
- B. Hasil Pengolahan SPSS
- C. Data Tabulasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seseorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, salah satunya adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai dan perusahaan memerlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja karyawan salah satunya dengan motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi kerja harus diciptakan jika ingin aktivitas atau proses kerja berjalan dengan efektif. Apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan motivasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.

Motivasi kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam perusahaan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan maksimal. Untuk itu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan perlu dipelihara agar kinerja organisasi dapat meningkat dan terjaga dengan baik. Rasa puas akan pekerjaan diduga menimbulkan motivasi kerja yang tinggi.

Dalam suatu perusahaan, baik perusahaan yang bergerak di bidang produksi ataupun jasa, kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka, kepuasan kerja merupakan salah satu persoalan tersendiri yang harus diperhatikan, karena berhubungan dengan orang yang melakukan suatu pekerjaan, rasa puas atau tidak puas, senang atau tidak senang dalam bekerja merupakan hal yang paling penting bagi perusahaan dalam memberdayakan sumber daya manusia. perusahaan harus memperhatikan masalah karyawannya, terutama mengenai kepuasan kerja yang diduga berdampak pada motivasi kerja karyawan sehingga ketika kepuasan kerja tercapai dapat menimbulkan atau meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

Selain kepuasan kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi motivasi yaitu lingkungan kerja, hal ini perlu diperhatikan karena lingkungan kerja diharapkan dapat menimbulkan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Apabila motivasi kerja karyawan meningkat maka otomatis kinerja juga akan meningkat. Apabila hal ini berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan juga akan berjalan dengan baik. Karena lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat memengaruhi karyawan dalam bekerja dan berkonsentrasi mengerjakan tugasnya dan sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang nyaman, maka akan mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan sehingga dapat menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kinerja karyawannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manusia dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dalam melaksanakan kegiatannya merasa nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menimbulkan akibat dalam jangka panjang. Manusia seperti halnya semua makhluk hidup berinteraksi dengan lingkungan hidupnya, ia mempengaruhi lingkungan hidupnya dan sebaliknya ia dipengaruhi oleh lingkungan hidupnya. Karena lingkungan yang memberikan rasa nyaman kepada karyawan juga akan memberikan motivasi pada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Selain itu lingkungan kerja yang baik juga akan mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga di harapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Adapun perusahaan yang akan diteliti adalah PT. Perkebunan Nusantara V Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Pagar yang berlokasi di Desa Hangtuh Kecamatan Perhentian Raja Kabupaten Kampar, Riau. PT Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar adalah salah satu unit pabrik kelapa sawit yang dimiliki oleh PT. Perkebunan Nusantara V yang kantor pusatnya terdapat di Jl. Rambutan Pekanbaru, Riau. PT Perkebunan Nusantara V Sei Pagar bergerak pada bidang Produksi hasil olah minyak sawit (CPO) dari perkebunan sendiri milik PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar.

Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi PT. Perkebunan Nusantara V Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Pagar. Setiap individu atau diri karyawan dalam melakukan setiap pekerjaan haruslah mampu bekerja sama dengan perusahaannya untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat

meningkatkan produktivitas perusahaan.

Tabel 1.1. : Data Produktivitas Karyawan PTPN V PKS Sei Pagar

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja	Target Produksi CPO (Ton)	Realisasi Produksi CPO (Ton)		Produktivitas Karyawan
			Ton/Thn	Persentase	
2014	151	44.791	38.154	85%	252,67
2015	135	37.696	30.189	80%	223,62
2016	149	31.679	29.539	93%	198,24
2017	140	37.477	33.000	88%	235,71
2018	140	40.247	34.208	84%	244,34

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar (2019)

Pada tabel 1.1 menunjukkan realisasi produksi tiap tahunnya tidak pernah mencapai target produksi yang diinginkan, ini menandakan adanya permasalahan yang sedang dihadapi oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan dilihat juga bahwa produktivitas karyawan dalam bekerja mengalami fluktuasi, hal ini bisa terjadi diduga akibat kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar.

Motivasi karyawan yang terlihat tidak adanya dorongan dari diri karyawan untuk melakukan pekerjaan secara penuh hal ini terlihat melalui para karyawan yang masih belum melaksanakan tugasnya secara maksimal dan masih terlihat kurang ada rasa saling bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban, dan dari hasil pengamatan penulis dilihat ketika jam bekerja beberapa karyawan pergi keluyuran ke kantin dan apabila tidak ada tugas dan kegiatan yang harus dilakukan para karyawan keluar dari pabrik untuk mencari sesuatu yang mereka butuhkan atau pulang kerumah, kemudian dilihat karyawan bermalas-malasan dalam bekerja dan sering menunggu perintah atau diawasi oleh asisten kemudian

mereka baru melaksanakan pekerjaannya dengan baik. keadaan emosional karyawan dari pribadi maupun antar anggota sehingga secara keseluruhan penyebab tersebut akan mengganggu fokus bekerja karyawan, artinya masih banyak karyawan yang tingkat keterlibatannya terhadap perusahaan masih kurang, bermalas-malasan, tidak berusaha keras, dan kurangnya rasa tanggung jawab.

Kemudian dari hasil wawancara dengan bapak Deswin selaku krani bagian umum, fenomena yang terjadi pada karyawan PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar seperti karyawan tidak senang dengan penempatan posisi kerja yang tidak sesuai dengan kemampuannya, tuntutan yang banyak tanpa mempertimbangkan keluhan karyawan secara seimbang sehingga tidak tercipta moral kerja yang positif, kemudian atasan kurang memberikan pengakuan atau prestasi terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik sehingga menyebabkan kepuasan kerja berkurang dan dapat menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Adapun tabel 1.2, yaitu data absensi karyawan dapat dilihat sebagai salah satu acuan mengidentifikasi kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan.

Tabel 1.2. : Tingkat Absensi Karyawan PTPN V PKS Sei Pagar

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Alfa/Tahun	Lambat Masuk/tahun	Cepat Pulang/tahun
1	2014	151	18,54%	10,59%	9.93%
2	2015	139	18,70%	12,94%	12,94%
3	2016	149	14,09%	8,72%	8,72%
4	2017	140	13,57%	14,28%	10%
5	2018	140	19,28%	15%	12,14%

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar (2019)

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa frekuensi karyawan yang alfa, terlambat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masuk dan pulang tidak pada waktunya masih banyak. Hal ini bisa dilihat dari frekuensi alfa/tahun, terlambat masuk/tahun dan pulang cepat/tahun yang mengalami fluktuasi, ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dilihat dari tingkat alfa yang masih tinggi, kemudian terlambat masuk kerja dan pulang tidak pada waktunya sebagai respon negatif atas ketidak puasan karyawan dalam bekerja dan hal ini diduga dapat menyebabkan turunnya motivasi karyawan.

Kemudian pada lingkungan kerja di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Pagar, berdasarkan hasil pengamatan langsung dan wawancara dengan pekerja dan staf asisten diketahui bahwa masih terdapat jalan yang licin akibat noda tumpahan minyak sawit yang tidak dibersihkan, penerangan yang masih kurang pada malam hari di lingkungan pabrik dan kurangnya tempat istirahat (*Rest Area*) di lingkungan pabrik. Sedangkan hubungan antar karyawan dan juga hubungan karyawan dengan pimpinan masih menjadi masalah yang sering terjadi di lingkungan kerja PKS Sei Pagar seperti kecemburuan sosial diantara karyawan dan kurangnya hubungan baik antar karyawan dan pimpinan. Apabila masalah tersebut tidak segera dicari solusinya, maka dikhawatirkan akan menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan yang tentunya akan membawa dampak lanjutan yang lebih luas, baik karyawan maupun perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk membahas masalah ini ke dalam suatu penelitian yang berjudul : **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PABRIK KELAPA SAWIT (PKS) SEI PAGAR KABUPATEN KAMPAR”**

2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar?
3. Apakah kepuasan kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar?

3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

motivasi kerja karyawan PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar.

2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah motivasi kerja.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui arti pentingnya pemberian motivasi kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang dan dapat dikembangkan karna faktor motivasi tidak hanya dari faktor-

faktor yang akan penulis teliti saja, namun masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, penulis membaginya dalam enam bab, dimana pembahasan masing-masing bab adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai landasan teori yang mendukung penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, serta metode pengumpulan data. Dengan demikian dapat diketahui berapa jumlah sampel yang dapat penulis ambil, teknik dan metode serta analisa apa saja yang tepat untuk digunakan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada bab ini penulis memuat sejarah singkat berdirinya perusahaan, kegiatan, aktivitas, serta struktur organisasi perusahaan.

: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai analisis dari hasil penelitian yang dilakukan

: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran-saran yang dapat penulis berikan sebagai sumbangan pemikiran bagi pemecahan masalah.

DAFTAR PUSTAKA



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Sutrisno (2014:7)** mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Hasibuan (2013:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut **Nawawi (2011:42)** MSDM adalah pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan antara pekerjaan dan pekerja, terutama untuk menciptakan pemanfaatan individu-individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mengatur kegiatan perusahaan dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. meliputi proses implementasi dan desain yaitu antara lain: sistem perencanaan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan.

2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut **Sutrisno (2014:9)** fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana apabila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi, kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuatu dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil di artikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak, pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hal yang cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas, agar karyawan tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi

9. Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut **Wibowo (2011:379)** motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan . elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsure membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan, intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan motivasi umumnya diberikan kepada bawahan dengan mempercayai mereka untuk bekerja berdasarkan inisiatifnya sendiri dan mendorong mereka menerima tanggung jawab seluruh pekerjaan.

Pengertian motivasi kerja menurut **Puji (2014:160)** didefinisikan motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut **Sutrisno (2014:146)** menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Menurut **Nawawi (2011: 351)** motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Sedangkan menurut **Afandi (2018:25)** Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan

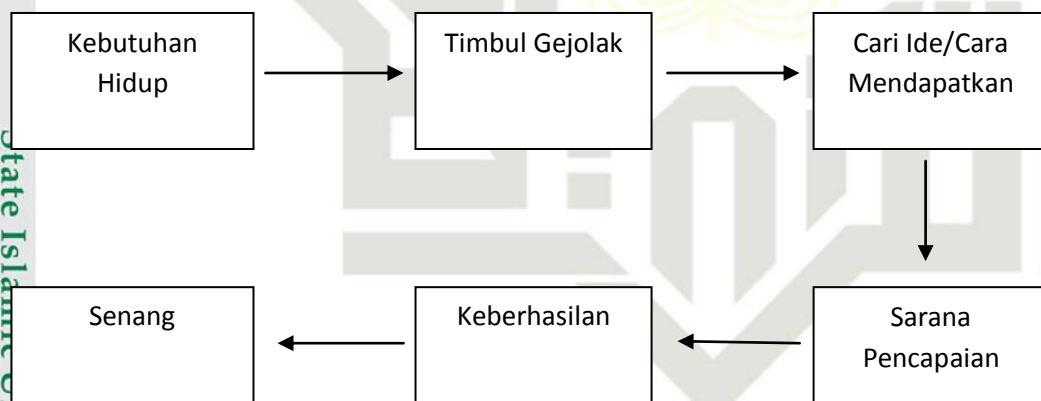
keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut **Kadarisman (2014: 278)** motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Dan menurut **Mangkunegara (2012: 61)** motivasi adalah kondisi atau energy menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2.2.2 Proses Motivasi

Menurut **Afandi (2018:26)** proses dari suatu motivasi kerja secara umum dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 : Proses Motivasi Kerja



Bagan di atas menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

1. Dalam kehidupan manusia, selalu timbul kebutuhan dan yang bersangkutan merasa perlu untuk memuaskannya.
2. Kebutuhan itu hanya dapat dikategorikan sebagai kebutuhan apabila menimbulkan gejala dalam diri yang bersangkutan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Ketegangan itulah yang menimbulkan cara atau ide agar yang bersangkutan melakukan sesuatu.
4. Sesuatu itu adalah upaya mencari jalan keluar agar ketegangan yang dihadapi tidak berlanjut.
5. Jika upaya mencari jalan keluar yang diambil berhasil, berarti kebutuhan terpenuhi.

2.2.3 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut **Afandi (2018:27)** adapun yang menjadi tujuan dari motivasi kerja yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.4 Sumber Motivasi

Menurut **Hartanto (2016:118)** Ada dua macam motivasi dilihat dari sumbernya:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Motivasi Intrinsik (*Intrinsic Motivation*), adalah motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya.
2. Motivasi Ekstrinsik (*Extrinsic Motivation*), adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal.

2.2.5 Teori Motivasi

Inti teori Abraham Maslow dalam Robbins dan Judge dalam **Sudaryo Dkk (2018: 64)** adalah kebutuhan tersusun dalam suatu hierarki, dengan kebutuhan di tingkat yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan tingkat yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Maslow berpendapat bahwa di dalam diri semua manusia ada lima jenjang kebutuhan, yaitu :

1. Fisiologis (*physiological*), yaitu kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal, dan bebas rasa sakit.
2. Keamanan dan keselamatan (*safety and security*), yaitu kebutuhan untuk bebas dari ancaman, diartikan sebagai aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam.
3. Kebersamaan, sosial, dan cinta (*belongingness, social, and love*), yaitu kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi, dan cinta.
4. Harga diri/penghargaan (*esteem*), yaitu kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat dari orang lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Aktualisasi diri (*self-actualization*), yaitu kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan cara maksimum menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

Menurut Maslow, untuk memahami pendekatan hierarki kebutuhan, perlu memahami bahwa (1) kebutuhan yang sudah terpuaskan akan berhenti memberikan motivasi, (2) kebutuhan yang tidak terpuaskan dapat menyebabkan rasa frustrasi, konflik dan stress, (3) orang memiliki kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dan berusaha bergerak ke atas dalam hierarki untuk memenuhi kepuasan.

Teori ERG Aldefer dalam Jhon, Robert, dan Michael dalam **Sudaryo Dkk (2018: 65)** merupakan teori motivasi yang mengatakan bahwa individu mempunyai tiga rangkaian kebutuhan yaitu :

1. Eksistensi (*Existence/E*), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, imbalan, dan kondisi kerja.
2. Hubungan (*Relatedness/R*), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan interpersonal yang berarti.
3. Pertumbuhan (*Growth/G*), yaitu kebutuhan yang terpuaskan jika individu membuat kontribusi yang produktif atau kreatif.

Teori ERG Aldefer berhubungan dengan teori Maslow dalam hal kebutuhan eksistensi, serupa dengan kategori fisiologis dan keselamatan, kebutuhan hubungan dengan kategori kebersamaan, sosial dan cinta, serta kebutuhan pertumbuhan serupa dengan kategori harga diri dan aktualisasi diri. Teori ERG Aldefer menyatakan bahwa selain kemajuan proses yang diajukan

Maslow, proses frustrasi regresi juga terjadi. Ini berarti bahwa, jika seseorang terus menerus merasa frustrasi dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan pertumbuhan, maka kebutuhan hubungan muncul kembali sebagai kekuatan yang memotivasi, sehingga menyebabkan individu mengarahkan ulang usahanya untuk memuaskan kategori kebutuhan mereka pada tingkat yang lebih rendah.

Teori Herzberg mengembangkan teori dua faktor (*two factor theory*) yang disebut “*dissatisfier* atau faktor hygiene/faktor ekstrinsik, dan *satisfier* atau faktor *motivator*/faktor intrinsik”. *Dissatisfier* atau faktor hygiene merupakan kebutuhan dasar manusia, tidak bersifat memotivasi, tetapi kegagalan mendapatkannya menyebabkan ketidakpuasan. Faktor-faktor tersebut adalah (1) gaji dan tunjangan, (2) kondisi kerja, (3) kebijakan organisasi, (4) status (kedudukan), (5) keamanan kerja, (6) pengawasan dan otonomi, (7) kehidupan di tempat kerja, dan (8) kehidupan pribadi.

Satisfier atau faktor motivator adalah hal yang mendorong seseorang untuk mendapatkan kebutuhannya, dan pembentuk motivasi yang kuat hingga menghasilkan kinerja yang baik. Faktor-faktor tersebut adalah (1) prestasi, (2) pengakuan, (3) minat pada pekerjaan (4) tanggung jawab (5) kemajuan.

Teori kebutuhan McClelland (*McClelland Theory of Needs*), dalam Sudaryo Dkk (2018: 67) menyatakan bahwa pencapaian/prestasi, kekuasaan, dan hubungan adalah kebutuhan penting yang membantu menjelaskan motivasi. Menurut McClelland, seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik daripada yang lain dalam situasi yang sama. Teori motivasi berhubungan dengan konsep

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pembelajaran dan kebutuhan berasal dari budaya. Kebutuhan yang kuat di dalam diri seseorang, untuk memotivasi dirinya untuk menggunakan perilaku yang dapat mendatangkan kepuasannya. Teori kebutuhan McClelland memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), yaitu dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil
2. Kebutuhan kekuasaan (*need for power*), yaitu kebutuhan/hasrat untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak berperilaku sebaliknya.
3. Kebutuhan hubungan/afiliasi (*need for affiliation*), yaitu keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab.

Teori McClelland dalam **Sudaryo dkk (2018: 67)** hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

1. Kebutuhan berprestasi (nAch), merupakan kebutuhan akan pencapaian tinggi yang mendorong seseorang individu untuk menetapkan tujuan menantang, bekerja keras, serta menggunakan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Kebutuhan ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan, serta energy yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Seseorang memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibandingkan sebelumnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kebutuhan kekuasaan (nPow), merupakan keinginan/hasrat untuk memiliki pengaruh atau menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu-individu lain. Individu dengan nPow tinggi cenderung bertanggung jawab, berjuang untuk memengaruhi individu lain, keinginan ditempatkan pada situasi yang kompetitif dan berorientasi status, serta cenderung lebih khawatir dengan wibawa dan mendapatkan pengaruh atas individu lain daripada kinerja yang efektif.
3. Kebutuhan hubungan/afiliasi (nAff), merupakan kebutuhan atau hasrat untuk berinteraksi secara sosial, ramah, dan akrab antarpribadi, lebih menyukai situasi kooperatif daripada situasi kompetitif, serta menginginkan hubungan yang melibatkan tingkat pengertian timbale balik yang tinggi. Kebutuhan ini akan merangsang gairah bekerja pegawai karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut :
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan tempat tinggal dan bekerja.
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting.
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal.
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta.

Teori motivasi dari Douglas McGregor dalam **Sudaryo Dkk (2018: 69)**

mengemukakan dua pandangan yang berbeda tentang manusia yaitu teori X dan teori Y. Teori X pada dasarnya bersifat negatif. Ada empat pegandaian yang dipegang para pimpinan yaitu :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Karyawan secara inheren (tertanam dalam dirinya) tidak menyukai kerja, malas dan berusaha menghindarinya.
2. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarah formal bilamana dimungkinkan.
4. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit ambisi.

Sedangkan teori Y pada dasarnya bersifat positif. Ada empat pengandaian

yang dipegang para pimpinan yaitu :

1. Karyawan dapat memandang kerja sama dengan sewajarnya seperti istirahat atau bermain.
2. Orang-orang akan menjalankan pengarah diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
3. Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab.
4. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif tersebar meluas dalam populasi dan tidak hanya milik para pimpinan.

2.2.6 Indikator Motivasi Kerja

Mangkunegara dalam Sudaryo dkk (2018: 73) mengemukakan unsur-

unsur penggerak motivasi terdiri atas tujuh jenis yaitu :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kinerja (*achievement*)

Seseorang yang memiliki keinginan berkinerja sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran. McClelland menjelaskan bahwa tingkat *need of achievement* (n-Ach) yang telah menjadi naluri kedua, merupakan kunci keberhasilan seseorang, n-Ach biasanya dikaitkan dengan sikap positif, keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan.

2. Penghargaan (*recognition*)

Penghargaan, pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang merupakan perangsang yang kuat. Pengakuan atas kinerja memberikan kepuasan batin yang tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi ataupun hadiah. Pengakuan atau penghargaan dalam bentuk piagam penghargaan atau medali dapat menjadi perangsang yang lebih kuat dibanding dengan hadiah berupa barang atau bonus/uang.

3. Tantangan (*challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan perangsang yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Suatu sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dicapai biasanya tidak mampu menjadi perangsang, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya.

4. Tanggung jawab (*responsibility*)

Adanya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab. Dengan begitu seseorang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akan ikut meraa terbebani setiap ada permasalahan dan bertanggung jawab untuk mencari solusi.

5. Pengembangan (*development*)

Pengembangan kemampuann seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan perangsang kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas tenaga kerja.

6. Keterlibatan (*involvement*)

Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan atau bentuknya, dapat pula “kotak saran” dari tenaga kerja yang dipadukan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan perangsang yang cukup kuat untuk tenaga kerja. Melalui kotak saran tenaga kerja merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan atau langkah-langkah kebijakan yang akan diambil manajemen. Rasa terlibat akan menambah rasa ikut bertanggung jawab, rasa dihargai yang merupakan “tantangan” yang harus dijawab, melalui peran serta berkinerja untuk pengembangan usaha dan pengembangan pribadi. Adanya rasa keterlibatan bukan saja menciptakan rasa memiliki dan rasa tanggung jawab, tetapi juga menimbulkan motivasi diri untuk bekerja lebih baik menghasilkan produk yang lebih bermutu.

7. Kesempatan (*opportunity*)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan perangsang yang cukup kuat bagi tenaga kerja. Bekerja tanpa harapan atau perbaikan nasib, tidak merangsang untuk berkinerja atau bekerja secara produktif.

2.2.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Saydam dalam Kadarisman (2014:296) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri seseorang

a. Faktor Internal

1. Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemandirian biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

2. Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah pendidikannya. Demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

motivasi yang rendah dalam bekerja.

3. Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

4. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi. Semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

5. Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

6. Kepuasan Kerja

Dalam kaitan ini dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi lahir dan batin seseorang dalam melakukan pekerjaan. Walaupun kadar kemampuan tersebut berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya hal-hal umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para pegawai. Pada umumnya, seseorang merasa puas apabila dalam pekerjaannya terdapat kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dikerjakannya juga terdapat kesempatan untuk memberikan sumbangan dalam keberhasilan pekerjaan.

b. Faktor Eksternal

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

3. Supervise yang Memadai

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja member karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karir untuk para karyawan

4. Ada Jaminan Karir

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karir untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud apabila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada dirinya tersebut.

5. Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai. Diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

6. Pengaturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan didalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan. Maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan kerja

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatannya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas, artinya kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Menurut **Greenberg dan Baron dalam Sudaryo dkk (2018:76)** mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, menurut **Gibson dalam Sudaryo dkk (2018:76)** menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Menurut **Afandi (2018: 73)** kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sedangkan menurut **Sutrisno (2014:74)** kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis

2.3.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut **Mangkunegara (2012:117)** berpendapat bahwa ada lima teori kepuasan kerja, antara lain:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Teori keseimbangan

Teori ini dikemukakan oleh Wexley dan Yukl, mengatakan bahwa semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi dan jam kerja

2. Teori perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Sedangkan Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai.

3. Teori pemenuhan kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut.

4. Teori pandangan kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi pegawai akan lebih merasa puas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori dua faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menggunakan teori A. Maslow sebagai acuannya dimana Herzberg melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analisis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

Dalam suatu pekerjaan karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja, pendapat lain mengenai teori kepuasan kerja dijelaskan menurut **Wibowo (2011:503)** sebagai berikut:

1. *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidak puasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *Motivators* dan *hygienefactors*.

2. *Value Theory*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut **Afandi (2018:75)** ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (need fulfillment)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (discrepancies)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan, pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya.

3. Pencapaian nilai (value attainment)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (equility)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Budaya organisasi (organization culture)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut **Hasibuan (2013: 202)** adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

1. Menyenangi pekerjaannya

Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya itu karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2. Mencintai pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang ia miliki dengan segala upaya untuk tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

3. Moral kerja

Suasana batin dimaksud berupa perasaan senang atau tidak senang, bergairah atau tidak bergairah dan bersemangat atau tidak bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan

4. Kedisiplinan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan keterlibatan.

5. Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Nitisemito (2010:183) memberikan pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikannya.

Menurut **Sedarmayanti (2011:34)** lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseroangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja menurut **Sunyoto (2013:43)** adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

2.4.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti(2014)** menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan faktor lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya.

a. Lingkungan kerja fisik

Menurut **Nitisimito(2010)** lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

1) Faktor-faktor lingkungan kerja fisik

Menurut **Sedarmayanti (2011)** faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b. Temperature/suhu udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin.

c. Kelembapan

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

d. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara yang segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan cukup oksigen di sekitar tempat kerja,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani, rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

f. Getaran mekanis

Getaran mekanis artinya getaran yang timbul oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi dalam bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

g. Bau-bauan tidak sedap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h. Pewarnaan

Memberikan pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada di sekitarnya.

i. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Music

Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana gembira, sehingga dapat diharapkan mereka akan berkurang kelelahannya dan bersemangat dalam bekerja. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang untuk bekerja.

k. Keamanan bekerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut **Sedarmayanti(2014)** menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”.

1) Jenis-jenis lingkungan kerja non-fisik

Menurut **Wursanto(2009)** menyatakan bahwa ada 3 jenis lingkungan kerja yang bersifat non fisik yaitu :

1. Perasaan aman karyawan

Perasaan aman karyawan merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan dari karyawan. Perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut :

- a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- b. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
- c. Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar karyawan.

2. Loyalitas karyawan

Loyalitas merupakan sikap karyawan untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Untuk menunjuk loyalitas tersebut dilakukan dengan cara :

- a. Kunjungan atau silaturahmi kerumah karyawan oleh pimpinan dan sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan arisan.
- b. Keikutsertaan pemimpin untuk membantu kesulitan karyawan dalam berbagai masalah yang dihadapi karyawan.
- c. Membela kepentingan karyawan selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- d. Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman.

Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan open house, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar keagamaan seperti lebaran, hari natal atau hari lainnya. Loyalitas yang bersifat horizontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horizontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama karyawan, bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya.

3. Kepuasan karyawan

Kepuasan karyawan merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri karyawan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhan terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi lingkungan kerja non fisik ini adalah lingkungan kerja yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hanya dapat dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik yang dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku karyawan kearah yang positif sebagaimana yang dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan sebagaimana yang diterapkan oleh perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, lebih lanjut berpendapat bahwa “tugas pimpinan organisasi adalah menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan menciptakan human relations sebaik-baiknya”. Dari pendapat tersebut, maka pemimpin menjadi faktor penting yang dapat menciptakan lingkungan kerja non fisik dalam lingkup perusahaan.

2) Faktor-faktor lingkungan kerja non-fisik

Kajian lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap karyawan yang positif yang dapat mendukung kinerja karyawan. Menurut **Wursanto(2009 : 270)** berpendapat bahwa ada beberapa faktor penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, diantaranya :

1. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem yang ketat.
2. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Sistem pemerian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
5. Ada rasa aman dari para anggota, baik didalam dinas maupun diluar dinas.
6. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
7. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2011:46)** mengemukakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui:

1. Lingkungan kerja fisik
 - a. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

- b. Suhu udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

c. Kebisingan suara

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

d. Bau-bau di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

e. Keamanan kerja

Keamanan dan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

2. Lingkungan non fisik

a. Hubungan atasan dan bawahan

Maksudnya adalah hubungan kerja yang bersifat hirarki antara bawahan dan atasan yang didasarkan dari adanya komunikasi yang baik, sehingga segala sesuatunya akan berjalan dengan lancar sesuai aturan yang ada.

b. Hubungan sesama rekan kerja

Untuk menciptakan suatu tujuan yang diinginkan oleh organisasi perusahaan atau instansi pemerintah, maka harus terdapat adanya kerjasama yang baik antar sesama pegawai/pekerja, maupun antar bawahan dengan ataupun pimpinan. Sebab dengan demikian akan menambah suasana yang harmonis dalam sebuah kegiatan organisasi, sehingga pekerjaan yang diberikan oleh atasan tidak menjadi sebuah beban bagi pegawai.

c. Suasana kerja

Kondisi tata kerja yang ideal tentunya adalah ruang waktu dan tempat yang amat menyenangkan, sebab dengan tata kerja akan dapat menyelesaikan banyak masalah dan persoalan-persoalan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Menurut **Afandi (2018:77)** antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan, karena kepuasan dengan pengawasan/supervise juga mempunyai korelasi yang signifikan dengan motivasi, atasan/manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan kerja sehingga mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut **Wibowo (2016:335)** motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respon bersifat memengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan. Orang yang relative puas dengan satu aspek pekerjaannya dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Karena terdapat hubungan dinamis antara motivasi dengan kepuasan kerja, maka perlu dipahami penyebab kepuasan kerja dan konsekuensi dari kepuasan kerja.

2.5.2 Lingkungan kerja Terhadap Motivasi Kerja

Menurut **Kadarisman (2014:301)** lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Tempat kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari

kebisingan dan gangguan jelas akan memberikan motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

2.6 Pandangan Islam Tentang Penelitian

2.6.1 Motivasi dalam Konsep Islam

Islam menganggap kehidupan tidak berakhir di dunia melainkan dilanjutkan di akhirat. Segala sesuatu yang kita buat di dunia harus dipertanggung jawabkan di akhirat. Secara sederhana dapat dikatakan manusia memiliki tiga unsure, jasad, akal dan hati. Jadi memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi dan bersifat fisik. Rasulullah mengajarkan bahwa kepada jasad harus diberikan hak-haknya.

Islam sangat menganjurkan umatnya untuk senantiasa berusaha dan berfikir dalam mengisi kehidupannya demi mencapai tujuan, baik tujuan dunia maupun tujuan akhirat, dalam Al-Qur'an surat Al-Jumu'ah ayat 10. ALLAH SWT berfirman :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia ALLAH dan ingatlah ALLAH banyak-banyak supaya kamu beruntung”. (Q.S Al-Jumu'ah ayat 10)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6.2 Kepuasan Kerja dalam Konsep Islam

Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan *output* yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan firman ALLAH SWT dalam Al-Qur'an surat Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: “*Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti akan menambah(nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari(nikmat-ku), maka sesungguhnya azab-ku sangat pedih*”. (Q.S Ibrahim ayat 7)

Bekerja dengan tidak disertai ikhlas, sabar dan syukur bisa menjadikan orang bermuka cemberut dalam menyelesaikan tugas. Orang yang menyelesaikan tugas dengan rasa ikhlas, sabar dan syukur mempunyai aura tubuh yang menggembirakan. Dan diiringi pekerjaan selesai, *output* yang diperoleh dan target yang tercapai.

2.6.3 Lingkungan Kerja dalam Konsep Islam

Di dalam islam memberikan ketenangan dan kenyamanan dalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada pekerja agar seseorang dapat bekerja dengan baik. Di dalam surat Al-Mujadalah ayat 11 ALLAH SWT berfirman :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُزُوا فَانْشُزُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: “*Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu, berilah kelapangan di dalam majlis-majlis, maka lapangkanlah, niscaya ALLAH SWT akan member kelapangan untukmu. Apabila dikatakan berdirilah kamu, maka berdirilah. Niscaya ALLAH SWT akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat.*

ALLAH SWT maha teliti atas apa yang kamu kerjakan”. (Q.S Al-Mujadalah ayat 11)

Isi kandungan surat Al-Mujadalah ayat 11 di atas adalah apabila seseorang berada dalam suatu majlis. Hendaknya saling menghormati dan menjaga suasana damai dengan memberikan kelapangan bagi orang lain. Termasuk disaat kita berada di tempat kerja, karena bekerja adalah suatu bentuk amal soleh untuk memenuhi kebutuhan kita.

2.7 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Gusti Alit Suputra dkk, 2016 (Jurnal Ekonomi dan Bisnis) Vol.5 No.1	Pengaruh kepuasan kerja, dukungan organisasional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan di Bank Mandiri Tbk	Kepuasan kerja(X1) Dukungan organisasional(X2) Kepemimpinan transformasional(X3) Motivasi kerja(Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, dukungan organisasional dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja
2	Thara Afifah dkk, 2017 (Jurnal Administrasi Bisnis) Vol.47 No.1	Pengaruh kepuasan kerja terhadap Motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja	Kepuasan kerja (X1) Motivasi kerja (Y1) Kinerja (Y2)	Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi memiliki pengaruh tidak langsung melalui motivasi

				kerja karyawan.
	Anggun Parassuci Adely, 2017 (Jurnal Manajemen) Vol.1 No.3	Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan: studi pada Bank BJB Cabang Ciamis	Kepemimpinan(X1) Kepuasan Kerja(X2) Motivasi Kerja(Y)	Hasil penelitian yang diperoleh jika kepemimpinan dan kepuasan kerja meningkat, maka motivasi kerja juga akan meningkat
	Ali Usman dkk, 2010 (International Journal of Business and Management) Vol. 2 No. 159	Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: an Empirical Study From Pakistan	Penghargaan dan Pengakuan(X1) Kepuasan Kerja (Y1) Motivasi kerja (Y2)	Dari hasil analisis statistic menunjukkan bahwa dimensi yang berbeda dari motivasi dankepuasan kerja berkorelasi signifikan dan penghargaan dan pengakuan memiliki dampak besar pada motivasi karyawan
5	Muhammad Halimi dkk, 2014 (Jurnal Manajemen) Vol.1 No.2	Pengaruh lingkungan kerja dan penempatan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Dumai	Lingkungan kerja (X1) Penempatan Karyawan (X2) Motivasi kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan penempatan karyawan seccara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank RiauKepri Cabang Dumai
6	Si Rejeki, 2014 (Jurnal Manajemen) Vol.4 No.1	pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja di Sekolah Dasar Negeri Sinduadi Timur Sleman	Lingkungan kerja fisik (X1) Lingkungan kerja non fisik (X2) Motivasi kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersama-sama mempengaruhi tingkat motivasi kerja pegawai di SD Negeri Sinduadi Timur Sleman
7	Sayanti dkk, 2018 (Jurnal Manajemen) Vol.1 No.1	Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Balai Latihan	Lingkungan kerja (X1) Kompensasi (X2) Gaya kepemimpinan (X3) Motivasi kerja (Y)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkkan bahwa varabel lingkungan kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		Kerja (BLK) Surakarta		pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Surakarta
	Heni Ingsiyah dkk, 2018 (Jurnal Administrasi dan Bisnis) Vol.20 No.1	Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah	Lingkungan kerja (X1) Motivasi Kerja(Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan
9	Denno Heryanto dkk, 2017 (Jurnal Administrasi dan Bisnis) Vol.9 No.1	Analisis pengaruh kepuasan kerja, dukungan organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Gunung Gajah Abadi	Kepuasan kerja (X1) Dukungan organisasi (X2) Gaya kepemimpinan (X3) Motivasi kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
10	Andika Palar, 2016 (Jurnal Berkala Efisiensi) Vol. 16 No. 03	The Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at Bank Sulutgo Tomohon	Motivasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi mempunyai efek signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Jurnal

Perbedaan yang peneliti lakukan dengan penelitian terdahulu adalah yaitu pada variabel yang hanya menggunakan variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan variabel Motivasi (Y) sebagai variabel terikat. Kemudian pada tempat yang akan diteliti, peneliti melakukannya

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar.

2.8 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variable variable penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (Independent)

Kepuasan kerja(X1)

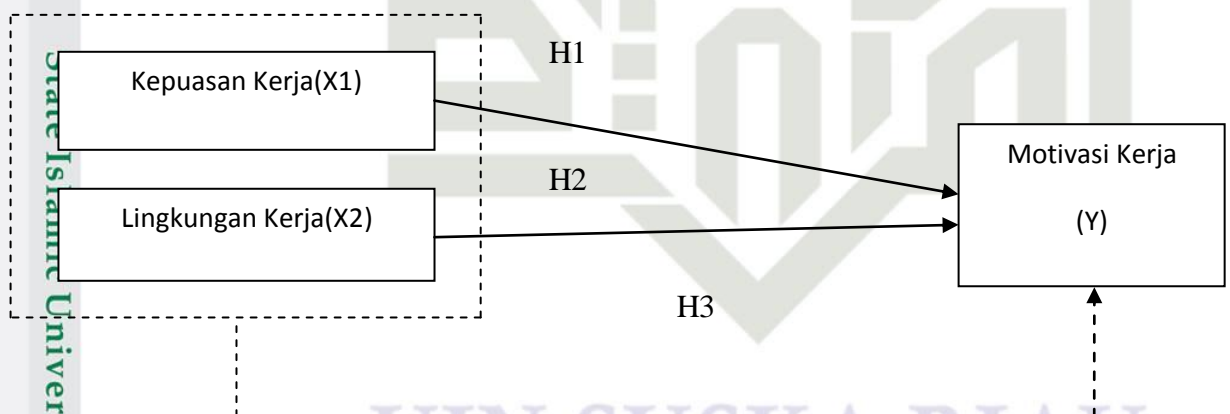
Lingkungan Kerja(X2)

b. Variabel Terikat (Dependent)

Motivasi Kerja(Y)

2.9 Kerangka Penelitian

Gambar 2.2 : Model Kerangka Berfikir penelitian



Sumber : Afandi 2018, Kadarisman 2014

Keterangan:

— : Hubungan Secara Parsial

- - - : Hubungan Secara Simultan

Gambar Kerangka Penelitian Diatas Menjelaskan bahwa terdapat 1 variabel terikat yaitu motivasi kerja (Y), dan ada 2 variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X1), lingkungan kerja (X2).

2.10 Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian ini.

Tabel 2.2 : Definisi Operasional Variabel dan indikator

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (Y)	Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar Hadari Nawawi (2011: 351)	1.Kinerja 2.Penghargaan 3.Tantangan 4.Tanggung jawab 5.Pengembangan 6.Keterlibatan 7.Kesempatan Mangkunegara dalam Sudaryo dkk (2018:73)	Likert
Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Greenberg dan Baron dalam Sudaryo dkk (2018:76)	1.menyenangi pekerjaannya 2.mencintai pekerjaannya 3.moral kerja 4.kedisiplinan 5.prestasi kerja Hasibuan (2013:202)	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sunyoto (2013:43)	- Lingkungan Fisik 1.Penerangan 2.Suhu Udara 3.Kebisingan Suara 4.Bau-bau di Tempat Kerja 5.Keamanan Kerja - Lingkungan non fisik 1.Hubungan kerja dengan atasan/bawahan 2.Hubungan sesama	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		rekan kerja 3.Suasana Kerja Sedarmayanti(2014:46)	
--	--	--	--

2.11 Hipotesis

Dalam **jurnal Suputra dkk (Vol.5.No.1:2016)** menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka motivasi karyawan semakin tinggi pula dan semakin rendah kepuasan kerja maka motivasi karyawan akan semakin menurun dan dalam **jurnal Adely (Vol.1 No.3:2017)** hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan, artinya jika terjadi kenaikan pada kepuasan kerja, maka akan diikuti oleh kenaikan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga kepuasan kerja secara parsial mempengaruhi motivasi kerja karyawan PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar.

Dalam jurnal **Halimi dkk (Vol.1 No.2:2014)** bahwa variabel lingkungan kerja dan penempatan karyawan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan dalam jurnal **Suyanto dkk (Vol.1 No.1:2018)** bahwa variabel lingkungan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

: Diduga lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi motivasi kerja karyawan PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam **jurnal Azhari dkk (Vol.8 No.1:2012)** dikatakan bahwa faktor kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

: Diduga kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi motivasi kerja karyawan PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar di Desa Hangtuah, Kecamatan Perhentian Raja, Kabupaten Kampar, yang menjadi objek penelitian yaitu karyawan pelaksana di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Pagar. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret sampai bulan Juni 2020.

3.2 Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Menurut **Sugiyono (2018 : 223)** Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan penelitian yang akan penulis lakukan.

b. Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2018:223)** Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

untuk melengkapi data yang dibutuhkan dalam penulisan proposal ini maka penulis mengumpulkan data-data ini melalui:

- a. Interview

Yaitu dengan melakukan wawancara secara langsung mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang dibahas

- b. Kuesioner

Yaitu dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada karyawan yang bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar

- c. Observasi

Yaitu dengan melakukan pengamatan langsung pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

- a. Populasi

Menurut **Sugiyono (2018:148)** populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: Obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pelaksana Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar yang berjumlah 140 orang.

- b. Sampel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Sugiyono(2018: 149)**Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Probability Sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling*.

Menurut **Sugiyono (2018:152)** *Simple Random Sampling* dikatakan *Simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Untuk menentukan sampel maka penulis menggunakan Rumus Slovin yang digunakan adalah:

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Toleransi Ketidakteelitian (5%)

$$n = \frac{n}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{140}{1+140(0,05)^2}$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$n = \frac{140}{1,35}$$

$$n = 103,703 \text{ (dibulatkan 104)}$$

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 104 karyawan PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Pagar Kabupaten Kampar.

3.5 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas Data

Menurut Noor (2012 : 111) Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai $r \text{ hitung (correlated / total indikator)} > r \text{ tabel}$, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai $r \text{ hitung (correlated / total indikator)} < r \text{ tabel}$, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Uji Reliabilitas

Menurut **Noor (2011 : 111)** Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *CronbachAlpha*(α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60 .

3.6 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut **Noor (2011 : 112)** Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal P-P Plot of regression standardized residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

b. Uji Multikolineritas

Menurut **Frish dalam Firdaus (2011 : 176)** Multikolineritas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolineritas menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan ketentuan bila $VIF > 5$ terdapat masalah multikolineritas yang serius. Sebaliknya bila $VIF < 5$ menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai masalah multikolineritas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut **Suliyanto (2011 : 95)** Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas. Jika scatterplot membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya.

d. Uji Autokorelasi

Menurut **Suliyanto (2011: 125)** Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*time-series*) atau ruang (*cross-section*). Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- a) Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b) Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- c) Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Deskriptif Kuantitatif*. (Arikunto, 2010: 282) Metode deskriptif membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan ditabulasikan dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi. Menurut Sanusi (2012: 45) Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

3.7.1 Analisis Linier Regresi Berganda

Menurut Sulyanto (2011 : 53) Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :	Y	= Motivasi Kerja
	a	= Konstanta
	b ₁ , b ₂	= Koefisien Regresi
	X ₁	= Kepuasan Kerja
	X ₂	= Lingkungan Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

e = Tingkat Kesalahan (error)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

SS	: Sangat setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
N	: Netral	= 3
TS	: Tidak Setuju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisioner, penulis menggunakan program computer adalah *Statistic For Product And Service Solution*(SPSS) versi 22.00. Karena semua jawaban responden yang diberikan dalam bentuk kualitatif, maka jawaban tersebut diberikan skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif, kategori yang berdasarkan pada skala likert, dimana responden untuk menjawab pernyataan dengan nilai jawaban seperti berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Tertendah}}{\text{Banyak Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{Interval} = 0,8$$

Dari nilai interval tersebut maka skala distribusi untuk rata-rata jawaban responden dapat dilihat tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Skala Distribusi Rata-Rata Jawaban Responden

Interval Kelas	Kategori Jawaban
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,81 – 2,60	Tidak Setuju (TS)
2,61 – 3,40	Netral (N)
3,41 – 4,20	Setuju (S)
4,21 – 5,00	Sangat Setuju (SS)

3.7.2 Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Menurut **Ghozali (2009 : 23)** Uji statistic pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F statistic dalam regresi linier berganda dapat digunakan untuk menguji signifikansi koefisien determinan R^2 .

untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Ha diterima apabila $F (\text{hitung}) > F (\text{tabel})$, berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} < 0,05$
- Ho diterima apabila $F (\text{hitung}) < F (\text{tabel})$, berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} > 0,05$

b. Uji t (Parsial)

Uji T yaitu suatu uji untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} .

untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. H_a diterima apabila $t \text{ (hitung)} > t \text{ (tabel)}$, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} < 0,05$
- b. H_o diterima apabila $t \text{ (hitung)} < t \text{ (tabel)}$, artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} > 0,05$
- c. **Uji Koefisien Determinan R^2**

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0-1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Profil PT. Perkebunan Nusantara V

PT. Perkebunan Nusantara V merupakan Badan Usaha Milik Negara yang didirikan pada tahun 1996 sebagai hasil konsolidasi dari kebun pengembangan PTP II, PTP IV dan PTP V di Propinsi Riau.

Pendirian perusahaan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 10 tahun 1996 tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk Pendirian Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V dan Akte Notaris Harun Kamil No. 38 tanggal 11 Maret 1996 yang disahkan oleh Menteri Kehakiman RI berdasarkan Surat Keputusan No. C2-8333H.T.01 tahun 1996.

PT. Perkebunan Nusantara V berkantor pusat di Jl. Rambutan No. 43, Kota Pekanbaru dengan unit-unit usaha yang tersebar di beberapa kabupaten di Propinsi Riau. Sampai dengan saat ini terdapat 51 satuan unit kerja yang dikelola yang terdiri dari 1 Kantor Pusat, 4 Unit Bisnis Strategis, 25 unit Kebun Inti; 12 unit Pabrik Kelapa Sawit; 1 Unit Pabrik Kernel Oil; 3 Unit Pabrik Pengolahan Karet dan 3 Rumah Sakit.

Perusahaan mengelola kebun dengan luas 161.617 Ha, terdiri dari 82.091ha. Kebun inti dan 74.526 ha kebun plasma.

Kebun Sawit Sei Pagar dibangun pada tahun 1985, dengan luas areal 2.813 Ha, dimana tanam pertama pada tahun 1986 dan panen perdana pada tahun 1989. Pada tahun 1994 dibangun Pabrik Kelapa Sawit dengan kapasitas 30 ton/jam.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2. Visi dan Misi Perusahaan

Sebagai perusahaan perkebunan yang bergerak dibidang pengolahan minyak sawit, PT. Perkebunan Nusantara V dalam menjalankan dan mengembangkan perusahaan memiliki Visi dan Misi. Visi dan Misi ini sangat penting untuk didefinisikan agar langkah dari perusahaan lebih terarah sesuai dengan tujuan dan landasan kerja yang telah ditetapkan.

4.2.1. Visi

Adapun Visi dari PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) adalah :

“Menjadi perusahaan agribisnis terintegrasi yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan”.

Dalam visi ini disebutkan bahwa PT. Perkebunan Nusantara V dalam pengoperasiannya mempunyai visi untuk selalu menampilkan citra sebuah perusahaan semaksimal mungkin untuk hasil yang terbaik juga menerapkan sistem *suistanable development* (PTPN V, 2017).

4.2.2. Misi

Adapun Misi dari PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) adalah:

“Mengelola agroindustri kelapa sawit dan karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan stakeholder”.

“Penerapan prinsip-prinsip good corporate governance, criteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industry dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan”.

“Menciptakan keunggulan kompetitif di bidang SDM melalui pengelolaan sumberdaya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan

sistem manajemen sumberdaya manusia terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan”.

4.3. Sistem Tata Nilai Perusahaan

4.3.1. Falsafah

“Setiap insan PT PN V meyakini bahwa kerja keras, kerja cerdas, kerja ikhlas akan bermakna bagi perusahaan, mitra kerja, masyarakat, dan lingkungan, untuk mencapai kinerja unggul”

4.3.2. Motto

KITA PEKEBUN HEBAT

4.3.3. Nilai-Nilai Perseroan

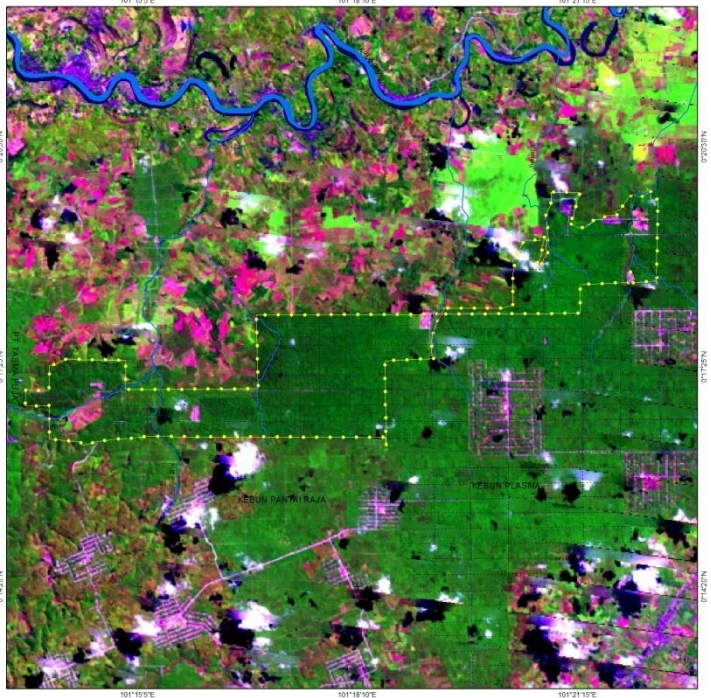
“SINERGI, INTEGRITAS, PROFESIONAL (S I P)”

4.3.4. Kompetensi Inti

Mengelola Kebun Inti, Plasma dan Kemitraan dalam pemenuhan bahan baku untuk menghasilkan produk yang berkelanjutan dan sesuai harapan pasar.

Tabel 4.1 : Informasi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar

No	Informasi Perusahaan	
1.	Nama Perusahaan	PT. Perkebunan Nusantara V
2.	Alamat Perusahaan	Jl. Rambutan N0. 43, Pekanbaru, Riau
3.	Telepon	0761-66565
4.	Fax	0761-66558
5.	E-mail	ptpn5@ptpn5.co.id
6.	Website	www.ptpn5.com
7.	Status Perusahaan	BUMN
8.	Akta Perusahaan	Akte Pendirian Perusahaan No 30 tahun 1996 dari Notaris Harun Kamil dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman RI No. C2-

8333.HT.01.01.TH'96 tanggal 8 Agustus 1996	
NamaPabrik	PKS Sei Koordinat: 0°19'23,2" LS dan 101°22'11,4" BT.
AlamatPabrik	Desa Hangtuah, Kec. Perhentian Raja, Kab. Kampar, Propinsi Riau
NamaKebun	Unit Kebun Sei Pagar Koordinat: 0°17'44" - 0°19'19,6"LS 101°14'14,465" - 101°23'13,24" BT.
AlamatKebun	Desa Pantai Raja, Kec. Perhentian Raja, Kab. Kampar, Propinsi Riau
 <div data-bbox="1093 694 1380 1400"> <p>CITRA BAND 543 KEBUN INTI SEI PAGAR SBU SEI GALUH PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KABUPATEN KAMPAR-RIAU</p> <p>1:65,000</p> <p>0 0.4 0.8 1.6 2.4 3.2 Kilometers</p> <p>Sistem Koordinat : Lat/Long (Geografis) Sistem Grid : Lat/Long (Geografis) Datum : WGS84</p> <p>KETERANGAN :</p> <p>— Batas Blok — Sungai — Batas Kebun Inti</p> <p>Sumber : 1. Peta Kebun Sei Pagar, PT. Perkebunan Nusantara V 2. Peta Pemetaan Perkebunan dan Areal Potensi Perkebunan 3. Peta Pemasaran dan Distribusi Provinsi Riau, Bagian Kependudukan 2003 4. Peta RengasRiau Tahun 1987, Wilayah Provinsi Riau 5. Citra Landsat 7 ETM Plus/Row 127/60 9 Juni 2010</p> <p>Lokasi Peta</p> </div>	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

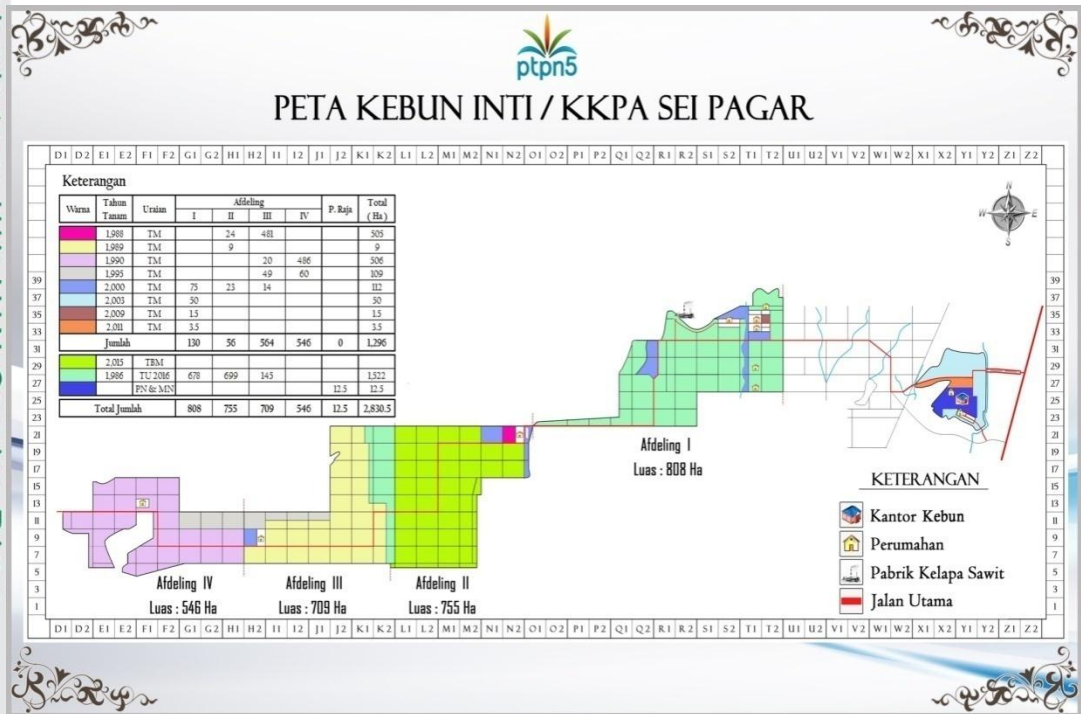
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar (2020)

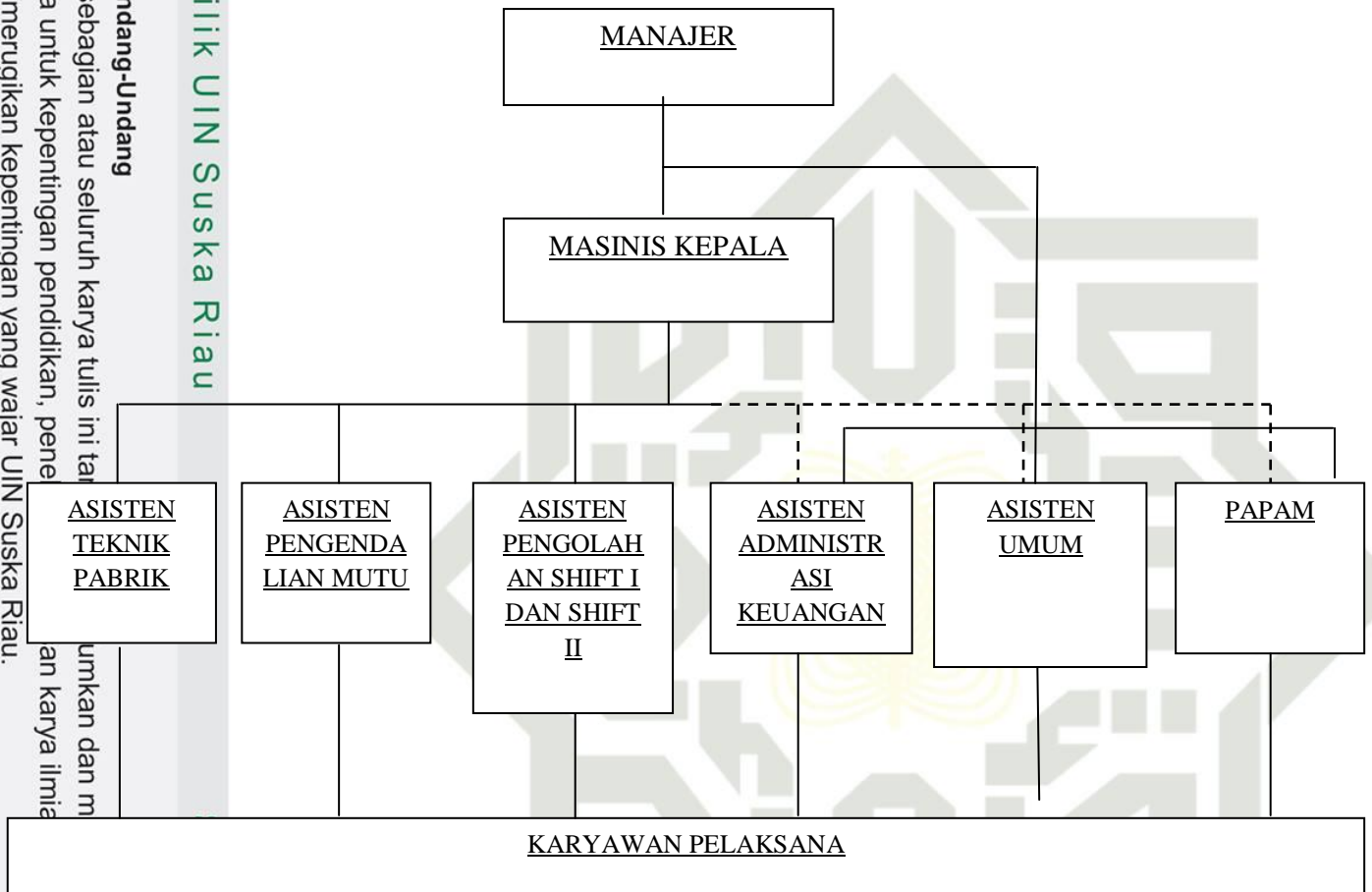
4.4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang baik pada suatu perusahaan diperlukan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas yang tinggi. Struktur ini dapat menentukan kelancaran aktivitas perusahaan sehari-hari dalam mencapai keuntungan yang maksimal, dapat berproduksi secara kontinu dan berkembang pesat. Struktur organisasi perusahaan menggambarkan hubungan antar unit dalam perusahaan tersebut, pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing unit.

Struktur organisasi yang dipakai di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar adalah struktur organisasi garis dan staf. Pimpinan tertinggi dipegang oleh seorang manajer yang bertanggung jawab langsung kepada kepada direksi. Dalam tugasnya manajer dibantu oleh staf-stafnya yaitu asisten teknik, asisten pengolahan, asisten administrasi, asisten pengendalian mutu, asisten umum dan

perwira pengamanan yang masing-masing dibantu oleh karyawan pelaksana dibawahnya.

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar



Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar (2020)

Adapun uraian dan tugas pokok dari struktur tersebut adalah sebagai berikut :

1. Manajer
 - a. Menyusun rencana jangka panjang unit.
 - b. Menyusun RKAP/RKO unit pabrik kelapa sawit.
 - c. Mengelola proses pengolahan dan pengendalian mutu di pabrik sesuai Standard Operating Procedure (SOP).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Mengelola pemeliharaan mesin dan instalasi pabrik dan sarana pendukung.
 - e. Mengelola limbah dan lingkungan pabrik, dan mengendalikan harga pokok pengolahan.
 - f. Mengajukan permintaan barang ke kantor pusat sesuai dengan kebutuhan pabrik.
 - g. Memonitor implementasi sistem manajemen yang diterapkan perusahaan, seperti sistem manajemen kerja, sistem manajemen mutu, ISO 9001, ISO 14001, Bendera Emas SMK3, dan sistem manajemen lainnya.
 - h. Mengadakan pengawasan dan pengendalian seluruh kegiatan pengelolaan unit.
 - i. Menilai prestasi kinerja dan mengevaluasi hasil penilaian prestasi kerja karyawan.
 2. Masinis Kepala
 - a. Membantu manajer dalam kegiatan operasional PKS.
 - b. Mengkoordinir para asisten untuk memastikan seluruh pekerjaan operasional PKS berjalan sesuai SOP dan target yang ditetapkan.
 - c. Memonitor dan memastikan seluruh pekerjaan operasional PKS yang dilaksanakan.
 3. Asisten Teknik
 - a. Menyusun RKAP/RKO bidang teknik pabrik di unit pabrik kelapa sawit.
 - b. Membuat rencana kerja perawatan harian, mingguan, bulanan, tahunan, serta overhaul mesin-mesin, instalasi pabrik dan sarana pendukung lainnya sesuai dengan Standard Operating Procedure (SOP).
 - c. Melakukan evaluasi dan pengendalian terhadap biaya pemeliharaan mesin-mesin dan instalasi pabrik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Melakukan pendataan jam jalan mesin.
- e. Menyusun permintaan bahan, barang dan jasa bidang teknik pabrik sesuai kebutuhan.
- f. Menyiapkan draft laporan berkala kegiatan teknik pabrik.

4. Asisten pengendalian mutu

- a. Menyusun RKAP/RKO bidang pengendalian mutu pabrik diunit pabrik kelapa sawit.
- b. Melaksanakan dan mengendalikan proses analisis laboratorium sesuai dengan SOP dalam rangka pengendalian mutu proses dan produksi.
- c. Mengawasi penerimaan dan sortasi bahan baku TBS yang diterima pabrik.
- d. Memantau hasil produksi minyak sawit dan inti sawit yang dihasilkan oleh pabrik, melakukan analisis hasil pemantauan dan membuat tindak lanjut.
- e. Melaksanakan sistem manajemen yang diterapkan perusahaan, seperti sistem manajemen kerja, sistem manajemen mutu, ISO 9001 , ISO 14001, Bendera Emas SMK3, dan sistem manajemen lainnya.
- f. Menilai prestasi kerja seluruh karyawan pelaksana yang menjadi tanggung jawabnya.

5. Asisten Pengolahan

- a. Menyusun RKAP/RKO bidang pengolahan pabrik di unit pabrik kelapa sawit.
- b. Melaksanakan dan mengendalikan proses pengolahan sesuai Standard Operating Procedure (SOP).
- c. Mengawasi kelancaran penerimaan bahan baku dan administrasinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

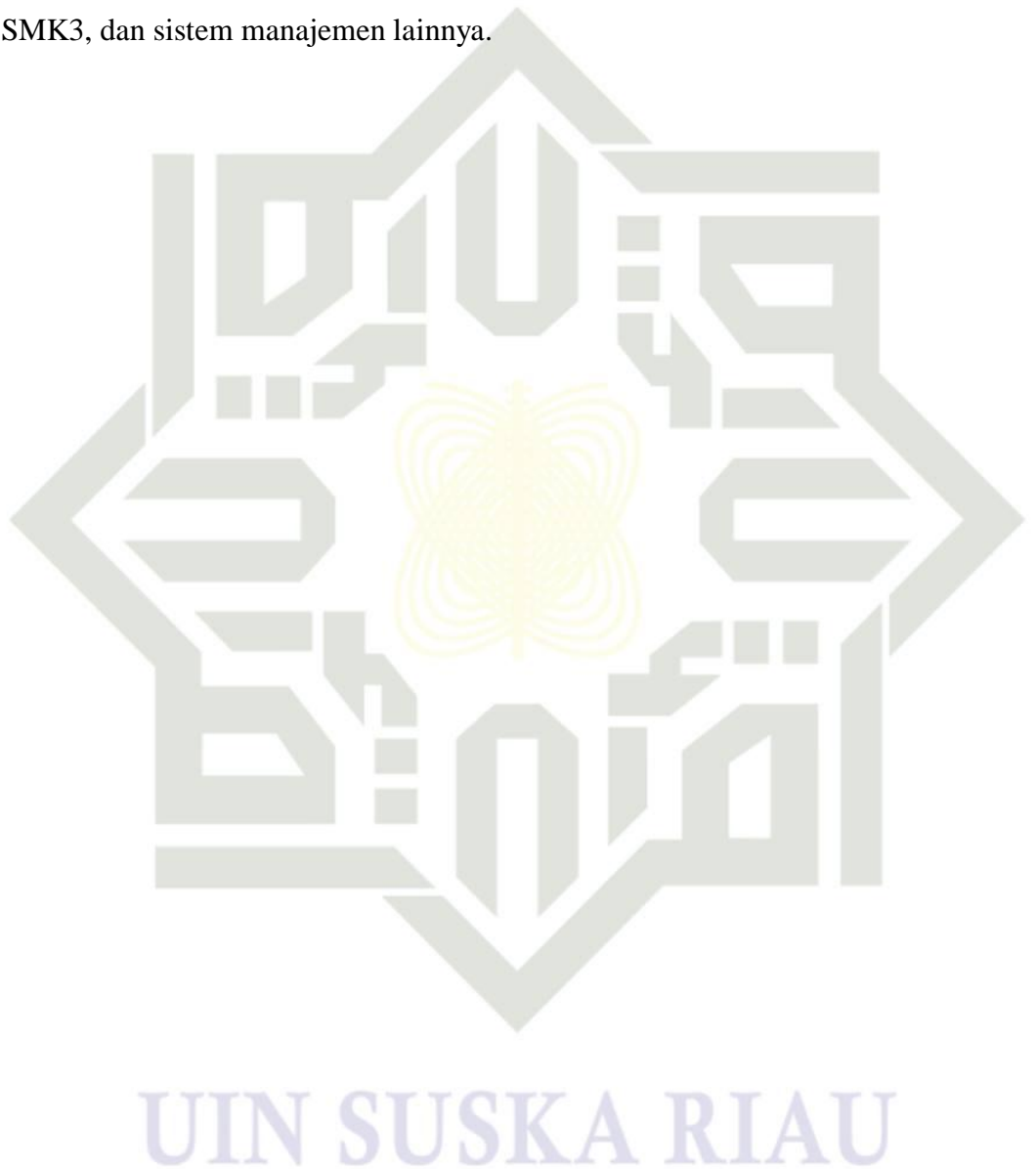
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Mengawasi operasional pabrik kelapa sawit yang meliputi tenaga kerja, perlatan, dan kondisi operasi pabrik agar dapat mencapai kinerja yang optimal.
 - e. Melaksanakan sistem manajemen yang diterapkan perusahaan, seperti sistem manajemen kerja, sistem manajemen mutu, ISO 9001 , ISO 14001, Bendera Emas SMK3, dan sistem manajemen lainnya.
 - f. Membuat laporan kerja harian shift meliputi pemakaian peralatan/mesin, jam stagnasi dan penanggulangannya, pencapaian produksi dan pencapaian mutu produksi.
6. Asisten Administrasi/Keuangan
- a. Membuat daftar permintaan uang (DPU) dan laporan penggunaan uang (LPU) di unit pabrik kelapa sawit.
 - b. Melakukan pembayaran kewajiban perusahaan terhadap pekerja, mitra kerja dan pembayaran pembelian TBS.
 - c. Melaksanakan administrasi pengadaan barang OPL di unit pabrik.
 - d. Mengkoordinir dan menyiapkan laporan manajemen (LM) unit kebun secara periodic.
 - e. Melaksanakan sistem manajemen yang diterapkan perusahaan, seperti sistem manajemen kerja, sistem manajemen mutu, ISO 9001 , ISO 14001, Bendera Emas SMK3, dan sistem manajemen lainnya.
7. Asisten Umum/SDM
- a. Menyusun RKAP/RKO bidang administrasi SDM pabrik di unit pabrik kelapa sawit.
 - b. Mengkoordinasi penyusunan administrasi RKAP/RKO unit pabrik kelapa sawit
 - c. Membuat laporan penggunaan kinerja karyawan di unit pabrik kelapa sawit.

- d. Menyusun daftar lembur dan premi pekerja, guna pembayaran oleh bagian keuangan.
- e. Melaksanakan pembinaan SDM dalam melaksanakan sistem manajemen yang diterapkan perusahaan, seperti sistem manajemen kerja, sistem manajemen mutu, ISO 9001, ISO 14001, SMK3, dan sistem manajemen lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis peneliti mendapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai koefisien 0,167. Dan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan adanya hubungan positif juga antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai koefisien 0,625. Dengan nilai konstanta dari hasil analisis regresi linier berganda sebesar 0,689.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Hubungan variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sangat kuat sebesar 0,923, dengan besarnya pengaruh sebesar 84,9%, sedangkan sisanya 15.1% dipengaruhi oleh faktor keinginan dan harapan pribadi karyawan yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data yang telah di dapat dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan pimpinan dapat memahami dan menangani masalah kepuasan kerja yang dihadapi oleh karyawan sehingga menambah tingkat motivasi karyawan dalam bekerja. dengan cara atasan lebih memperhatikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan karyawan seperti memberi *Reward* atau hadiah atas pekerjaan yang dilakukan dan juga atasan perlu memberikan fasilitas seperti tempat istirahat yang baik, menyediakan Alat Perlindungan Diri (APD) kepada karyawan dan pemberian kompensasi yang sesuai agar karyawan merasa senang dan termotivasi dalam bekerja.

2. Diharapkan pimpinan perusahaan mampu menangani masalah lingkungan kerja yang terjadi di perusahaan dengan cara menjaga lingkungan kerja agar selalu kondusif dalam bekerja seperti menjaga tempat kerja agar selalu bersih, sirkulasi udara di dalam tempat kerja yang baik dan pimpinan harus bisa menjaga hubungan yang harmonis terhadap karyawan, mampu menciptakan rasa kekeluargaan yang tinggi agar tidak terjadinya konflik dan perselisihan pendapat dengan membangun suasana lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar karyawan dapat bekerja lebih baik.
3. Diharapkan pimpinan agar selalu memotivasi karyawannya dalam melaksanakan setiap pekerjaan dikarenakan pemberian motivasi yang dilakukan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja seperti karyawan diberikan kesempatan untuk turut andil atau terlibat dalam setiap kebijakan perusahaan seperti penentuan jam kerja, kompensasi dan hal yang menyangkut dengan pemberdayaan sumber daya manusia di lingkungan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar Kabupaten Kampar.

4. Saran untuk penelitian selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang dihasilkan dengan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel-variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- QS Al-Jumu'ah ayat 10, <https://tafsirweb.com/10910-surat-al-jumuah-ayat-10.html>
- QS Ibrahim ayat 7, <https://tafsirweb.com/4053-surat-ibrahim-ayat-7.html>
- QS Al-Mujadalah ayat 11, <https://tafsirweb.com/10765-surat-al-mujadalah-ayat-11.html>
- Arandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arifah, Thara, dkk. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta)*. Jurnal
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadari Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Handoko. T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*. Yogyakarta: BPFE
- Hartanto, Dicki. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Perusahaan: Tinjauan Integratif*. Pekanbaru: Cahaya Firdaus.
- Hartika, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jasmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- . 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kinicki & Kreitner, 2008. *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Mangkunegara, Anwar P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sarinadi, Ni Nengah. 2014. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada UD Surya Logam Desa Temukus*. Jurnal
- Setisimito, Alex. S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- . 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sudaryo, Yoyo. Dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi Dengan SPSS. Edisi 1*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Suputra, Gusti Alit, dkk. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, dan gaya kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Mandiri Tbk*. Jurnal
- Setrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Juni Priansa, Doni. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- . 2011. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- . 2016. *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mursanto. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

LAMPIRAN

A. Lembar Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Pekanbaru, Februari 2020

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Saudara/i Responden
di Tempat,

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi guna menyelesaikan tugas akhir sebagai mahasiswa strata satu (S1) saya:

Nama : Ilham Alya Idrus
Nim : 11671102426
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Ilmu Sosial/Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT, Perkebunan Nusantara V Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Pagar Kabupaten Kampar”**. Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Data-data yang saya peroleh akan saya jaga kerahasiaannya dan semata-mata akan digunakan untuk kepentingan akademis.

Atas kerjasama, dukungan dan perhatian Bapak/Ibu/Saudara/I, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Ilham Alya Idrus
NIM: 11671102426

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

A. Identitas Responden

Nama Responden :
 Usia :Tahun
 Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan *(coret salah satu)
 Jabatan :
 Lama bekerja :
 Pendidikan terakhir :

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah pernyataan berikut secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar.
2. Mohon Bapak/Ibu/Saudara/I memberikan tanda *check list* (✓) pada pernyataan-pernyataan di bawah ini yang anda anggap paling sesuai. Ada lima alternative jawaban yaitu sebagai berikut:

SS : apabila anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut
 S : apabila anda setuju dengan pernyataan tersebut
 N : apabila anda sudah cukup dengan pernyataan berikut
 TS : apabila anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut
 STS : apabila anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut
3. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara/i.
4. Dimohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.
5. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan kepada peneliti atau kepada yang menyerahkan kuesioner tersebut.
6. Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/I dan selamat bekerja.

C. Daftar Pernyataan

● Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya Berani mengambil resiko atas pekerjaan yang di lakukan					
2	Saya selalu merasa positif untuk bekerja lebih giat lagi					
3	saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu agar mendapatkan pujian atau hadiah (<i>Reward</i>) dari pimpinan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4	Saya memperoleh penghargaan oleh perusahaan atas prestasi kerja yang membuat saya bersemangat dalam bekerja					
5	Saya berusaha bekerja semaksimal mungkin agar mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan					
6	ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di perusahaan salah satu bentuk dedikasi saya terhadap perusahaan					
7	Saya bertanggung jawab atas kedudukan yang saya jalani					
8	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya lakukan					
9	Saya terlibat dalam setiap pengambilan keputusan yang terjadi di dalam perusahaan					
10	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju					

• Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya					
2	Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik					
3	Saya mencurahkan segala kemampuan saya untuk mencapai tujuan perusahaan					
4	Saya senang karena pekerjaan saya didukung oleh fasilitas yang diberikan perusahaan					
5	Saya senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saya saat ini					
6	Saya rela berkorban					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10	Tugas yang saya kerjakan merupakan bagian penting bagi kesuksesan perusahaan					
11	Saya merasa senang bekerja					
12	adanya umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
13	Saya selalu datang dan pulang bekerja tepat pada waktunya					
14	Saya merasa bahwa tugas yang diberikan merupakan suatu kegiatan yang berarti					
15	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan pekerjaan saya					
16	Salah satu alasan utama untuk tetap bekerja adalah karena adanya penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja					
17	Bagaimanapun kondisi saya, saya sempatkan untuk mengerjakan tugas/pekerjaan yang diberikan kepada saya					
18	Imbalan yang diberikan sesuai dengan apa yang saya berikan bagi perusahaan					

• Lingkungan kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Sirkulasi udara di tempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup					
3	Ventilasi udara di tempat kerja cukup baik					
4	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
5	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan					
6	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Tempat kerja saya selalu bersih					
saya ikut serta dalam menjaga kebersihan di tempat kerja					
Satuan keamanan di tempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman					
Hubungan saya dengan atasan terjalin dengan baik					
Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
Saya masih menjalin kerjasama dengan setiap rekan kerja					
Hubungan sesama rekan kerja terjalin dengan baik					

B Hasil Pengolahan SPSS

1. Validitas dan Realibilitas

a) Variabel (Y) Motivasi Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	39.1250	13.004	.398	.844
Y2	39.1250	11.625	.719	.817
Y3	39.2981	12.114	.423	.847
Y4	39.1538	12.034	.501	.837
Y5	39.1635	12.565	.538	.833
Y6	39.1731	13.271	.357	.847
Y7	39.0577	11.569	.716	.816
Y8	39.0962	11.932	.582	.829
Y9	39.0962	11.991	.548	.832
Y10	39.1250	11.625	.719	.817

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.847	.849	10

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b) Variabel (X1) Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	60.4615	24.814	.488	.833
KK2	60.2308	24.160	.631	.823
KK3	60.4615	24.814	.488	.833
KK4	60.2019	24.376	.639	.823
KK5	60.3558	26.367	.360	.839
KK6	60.3269	25.931	.426	.836
KK7	60.2692	26.179	.344	.841
KK8	60.2019	25.794	.432	.836
KK9	60.2308	24.160	.631	.823
KK10	60.2500	26.150	.381	.838
KK11	60.2019	24.376	.639	.823
KK12	60.3558	26.367	.360	.839
KK13	60.3269	25.931	.426	.836
KK14	60.2692	26.179	.344	.841
KK15	60.2019	25.794	.432	.836

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.843	.842	15

c) Variabel (X2) Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	52.5577	23.375	.536	.910
LK2	52.5096	21.417	.797	.899
LK3	52.3750	22.450	.613	.907
LK4	52.4327	22.830	.524	.911
LK5	52.5096	23.612	.463	.912
LK6	52.4904	23.359	.536	.910
LK7	52.3942	22.299	.644	.905
LK8	52.5577	21.667	.743	.901
LK9	52.5000	21.398	.824	.898

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LK10	52.5577	23.201	.395	.917
LK11	52.5000	23.010	.566	.908
LK12	52.5000	21.398	.824	.898
LK13	52.5000	21.398	.824	.898

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.912	.913	13

Frequency Table MotivasiKerja (Y)

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	1.9	1.9	1.9
4.00	62	59.6	59.6	61.5
5.00	40	38.5	38.5	100.0
Total	104	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	4.8	4.8	4.8
4.00	56	53.8	53.8	58.7
5.00	43	41.3	41.3	100.0
Total	104	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	3.8	3.8	3.8
3.00	7	6.7	6.7	10.6
4.00	58	55.8	55.8	66.3
5.00	35	33.7	33.7	100.0
Total	104	100.0	100.0	

Y4

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	1.0	1.0	1.0
3.00	5	4.8	4.8	5.8
Valid 4.00	55	52.9	52.9	58.7
5.00	43	41.3	41.3	100.0
Total	104	100.0	100.0	

Undang

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	2	1.9	1.9	1.9
Valid 4.00	66	63.5	63.5	65.4
5.00	36	34.6	34.6	100.0
Total	104	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	1	1.0	1.0	1.0
Valid 4.00	69	66.3	66.3	67.3
5.00	34	32.7	32.7	100.0
Total	104	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	5	4.8	4.8	4.8
Valid 4.00	49	47.1	47.1	51.9
5.00	50	48.1	48.1	100.0
Total	104	100.0	100.0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	7	6.7	6.7	6.7
Valid 4.00	49	47.1	47.1	53.8
5.00	48	46.2	46.2	100.0

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Total	104	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

Y9				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	7.7	7.7	7.7
4.00	47	45.2	45.2	52.9
5.00	49	47.1	47.1	100.0
Total	104	100.0	100.0	

Y10				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	4.8	4.8	4.8
4.00	56	53.8	53.8	58.7
5.00	43	41.3	41.3	100.0
Total	104	100.0	100.0	

MOTIVASIKERJA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 33.00	2	1.9	1.9	1.9
37.00	2	1.9	1.9	3.8
39.00	7	6.7	6.7	10.6
40.00	17	16.3	16.3	26.9
41.00	8	7.7	7.7	34.6
42.00	12	11.5	11.5	46.2
43.00	10	9.6	9.6	55.8
44.00	5	4.8	4.8	60.6
45.00	10	9.6	9.6	70.2
46.00	3	2.9	2.9	73.1
47.00	3	2.9	2.9	76.0
48.00	12	11.5	11.5	87.5
49.00	7	6.7	6.7	94.2
50.00	6	5.8	5.8	100.0
Total	104	100.0	100.0	

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Frequency Table Kepuasan Kerja (X_1)

KK1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	4	3.8	3.8	3.8
3.00	9	8.7	8.7	12.5
Valid 4.00	60	57.7	57.7	70.2
5.00	31	29.8	29.8	100.0
Total	104	100.0	100.0	

KK2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	1.0	1.0	1.0
3.00	6	5.8	5.8	6.7
Valid 4.00	50	48.1	48.1	54.8
5.00	47	45.2	45.2	100.0
Total	104	100.0	100.0	

KK3				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	4	3.8	3.8	3.8
3.00	9	8.7	8.7	12.5
Valid 4.00	60	57.7	57.7	70.2
5.00	31	29.8	29.8	100.0
Total	104	100.0	100.0	

KK4				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	1.0	1.0	1.0
3.00	3	2.9	2.9	3.8
Valid 4.00	53	51.0	51.0	54.8
5.00	47	45.2	45.2	100.0
Total	104	100.0	100.0	

KK5

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	7.7	7.7	7.7
4.00	63	60.6	60.6	68.3
5.00	33	31.7	31.7	100.0
Total	104	100.0	100.0	

KK6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	7.7	7.7	7.7
4.00	60	57.7	57.7	65.4
5.00	36	34.6	34.6	100.0
Total	104	100.0	100.0	

KK7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	9.6	9.6	9.6
4.00	50	48.1	48.1	57.7
5.00	44	42.3	42.3	100.0
Total	104	100.0	100.0	

KK8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	6.7	6.7	6.7
4.00	49	47.1	47.1	53.8
5.00	48	46.2	46.2	100.0
Total	104	100.0	100.0	

KK9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.0	1.0	1.0
3.00	6	5.8	5.8	6.7
4.00	50	48.1	48.1	54.8
5.00	47	45.2	45.2	100.0

Total	104	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

KK10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	7	6.7	6.7	6.7
4.00	54	51.9	51.9	58.7
5.00	43	41.3	41.3	100.0
Total	104	100.0	100.0	

KK11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	1.0	1.0	1.0
3.00	3	2.9	2.9	3.8
4.00	53	51.0	51.0	54.8
5.00	47	45.2	45.2	100.0
Total	104	100.0	100.0	

KK12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	8	7.7	7.7	7.7
4.00	63	60.6	60.6	68.3
5.00	33	31.7	31.7	100.0
Total	104	100.0	100.0	

KK13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	8	7.7	7.7	7.7
4.00	60	57.7	57.7	65.4
5.00	36	34.6	34.6	100.0
Total	104	100.0	100.0	

KK14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Valid	3.00	10	9.6	9.6	9.6
	4.00	50	48.1	48.1	57.7
	5.00	44	42.3	42.3	100.0
Total		104	100.0	100.0	

KK15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	6.7	6.7
	4.00	49	47.1	53.8
	5.00	48	46.2	100.0
Total		104	100.0	

KEPUASANKERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	33.00	1	1.0	1.0
	35.00	1	1.0	1.9
	36.00	3	2.9	4.8
	37.00	2	1.9	6.7
	38.00	1	1.0	7.7
	39.00	1	1.0	8.7
	40.00	18	17.3	26.0
	41.00	4	3.8	29.8
	42.00	13	12.5	42.3
	43.00	10	9.6	51.9
	44.00	6	5.8	57.7
	45.00	11	10.6	68.3
	46.00	8	7.7	76.0
	47.00	18	17.3	93.3
	48.00	2	1.9	95.2
	50.00	5	4.8	100.0
Total		104	100.0	

Frequency Table LingkunganKerja (X₂)

LK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	3.00	1	1.0	1.0	1.0
	4.00	70	67.3	67.3	68.3
	5.00	33	31.7	31.7	100.0
Total		104	100.0	100.0	

LK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	5.8	5.8
	4.00	55	52.9	58.7
	5.00	43	41.3	100.0
Total		104	100.0	

LK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	3.8	3.8
	4.00	45	43.3	47.1
	5.00	55	52.9	100.0
Total		104	100.0	

LK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	4.8	4.8
	4.00	49	47.1	51.9
	5.00	50	48.1	100.0
Total		104	100.0	

LK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.0	1.0
	4.00	65	62.5	63.5
	5.00	38	36.5	100.0
Total		104	100.0	

LK6

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	65	62.5	62.5	62.5
Valid 5.00	39	37.5	37.5	100.0
Total	104	100.0	100.0	

LK7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	4	3.8	3.8	3.8
Valid 4.00	47	45.2	45.2	49.0
5.00	53	51.0	51.0	100.0
Total	104	100.0	100.0	

LK8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	7	6.7	6.7	6.7
Valid 4.00	58	55.8	55.8	62.5
5.00	39	37.5	37.5	100.0
Total	104	100.0	100.0	

LK9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	5	4.8	4.8	4.8
Valid 4.00	56	53.8	53.8	58.7
5.00	43	41.3	41.3	100.0
Total	104	100.0	100.0	

LK10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	1.0	1.0	1.0
3.00	5	4.8	4.8	5.8
Valid 4.00	58	55.8	55.8	61.5
5.00	40	38.5	38.5	100.0
Total	104	100.0	100.0	

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak C .

dan,

te]

te]

te]

te]

te]

LK11				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	1.9	1.9
	4.00	62	59.6	61.5
	5.00	40	38.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0

LK12				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	4.8	4.8
	4.00	56	53.8	58.7
	5.00	43	41.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0

LK13				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	4.8	4.8
	4.00	56	53.8	58.7
	5.00	43	41.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0

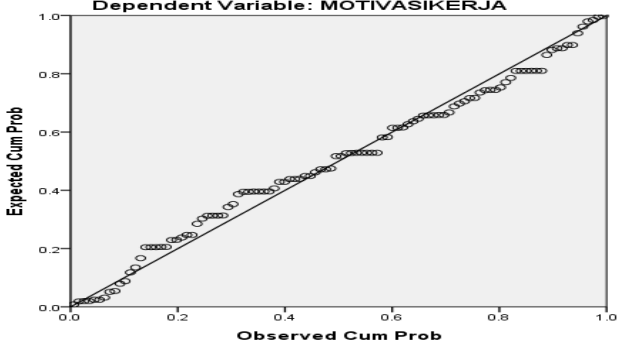
LINGKUNGERJA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	43.00	2	1.9	1.9
	51.00	4	3.8	5.8
	52.00	23	22.1	27.9
	53.00	6	5.8	33.7
	54.00	4	3.8	37.5
	55.00	12	11.5	49.0
	56.00	7	6.7	55.8
	57.00	6	5.8	61.5
	58.00	2	1.9	63.5
	59.00	3	2.9	66.3

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

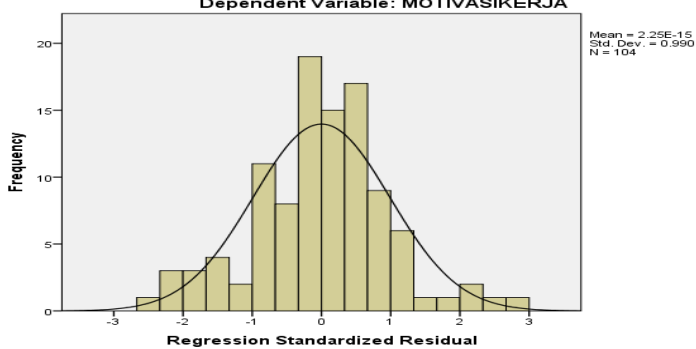
60.00	3	2.9	2.9	69.2
61.00	7	6.7	6.7	76.0
62.00	1	1.0	1.0	76.9
63.00	5	4.8	4.8	81.7
64.00	12	11.5	11.5	93.3
65.00	7	6.7	6.7	100.0
Total	104	100.0	100.0	

2. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: MOTIVASIKERJA

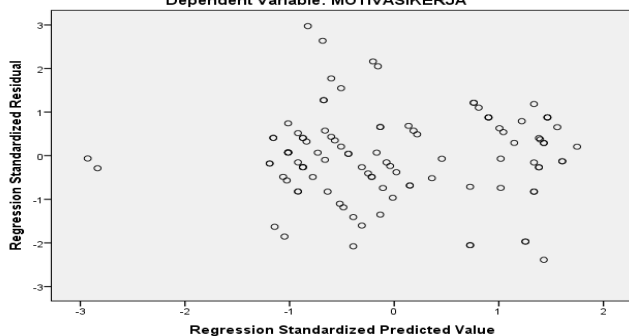


Histogram
Dependent Variable: MOTIVASIKERJA



3. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot
Dependent Variable: MOTIVASIKERJA



4. Uji Multikolinaritas

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan
2. Diarangi mengemukakan dan memperbe

tumkan dan menyebutkan sumber:
san karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
nya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.689	1.968		.350	.727		
1 KEPUASANKERJA	.167	.049	.155	3.435	.001	.717	1.395
LINGKUNGANKERJA	.625	.034	.831	18.392	.000	.717	1.395

a. Dependent Variable: MOTIVASIKERJA

5. Uji Autokolerasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.923 ^a	.852	.849	1.49262	1.740

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGANKERJA, KEPUASANKERJA

b. Dependent Variable: MOTIVASIKERJA

6. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.689	1.968		.350	.727
1 KEPUASANKERJA	.167	.049	.155	3.435	.001
LINGKUNGANKERJA	.625	.034	.831	18.392	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASIKERJA

7. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1296.971	2	648.485	291.072	.000 ^b
Residual	225.020	101	2.228		
Total	1521.990	103			

a. Dependent Variable: MOTIVASIKERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGANKERJA, KEPUASANKERJA

8. Uji t

Coefficients^a

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.689	1.968		.350	.727
1 KEPUASANKERJA	.167	.049	.155	3.435	.001
LINGKUNGANKERJA	.625	.034	.831	18.392	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASIKERJA

9. Kefisien Determinasi (r^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.923 ^a	.852	.849	1.49262	1.740

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGANKERJA, KEPUASANKERJA

b. Dependent Variable: MOTIVASIKERJA

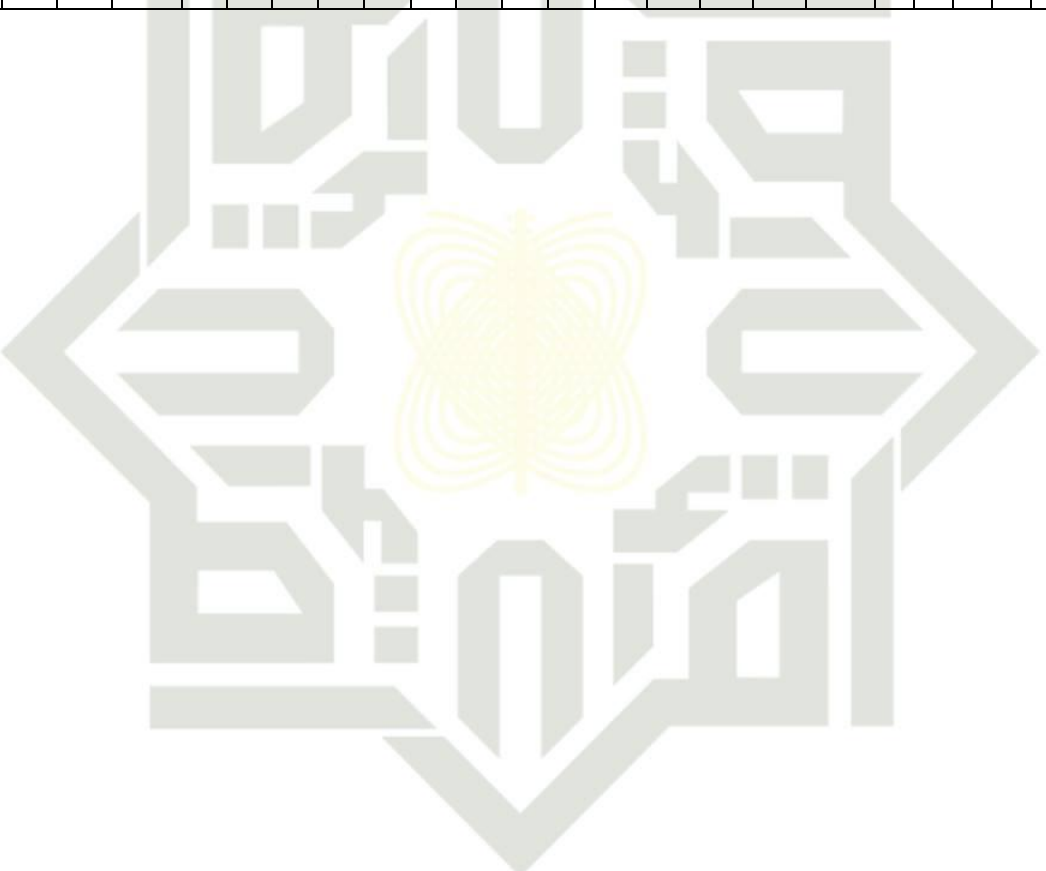
[illegible]

ak cipta milik UIN Suska Riau	KK6	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
-------------------------------	-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

23	4	5	4	5	dan, memperbanyak, sebagian atau seluruh karya tulis, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan," atau jika kepentingan pendidikan yang wajar JIN Suska Riau	JIN Suska Riau	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
----	---	---	---	---	---	----------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

49	3	5	3	5	dan, memperbanyak sebagian, atau seluruh karya tulis, in- tektual, kreatif, atau seni, atau seluruh karya tulis, in- tektual
----	---	---	---	---	--

75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4</
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-----



UIN Suska Riau

arang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik a

Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

arang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska

101	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	55	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	46
102	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44	5	3	4	4	5	5	4	3	3	5	5	3	3	52	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	45
103	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	45	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	55	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	46	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	55	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS



ILHAM ALYA IDRUS, Lahir di Pekanbaru 02 September 1997 yang merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dengan nama adik Firman Ali Idrus dan Meutia Rahmadani yang lahir dari pasangan Bapak Subekti dan Ibu Nurmala Siregar.

Penulis mengawali pendidikan formal pada SD Negeri 020 Hangtuh 2004, setelah itu melanjutkan pendidikan tingkat pertama di MTS Darul Hikmah Pekanbaru pada tahun 2010, pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan tingkat atas yaitu di Man 1 Pekanbaru dan selesai pada tahun 2016. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan mengambil Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Pagar 2 bulan, pada bulan Januari sampai dengan bulan Februari 2019 dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Teluk Latak, Kec. Bengkalis, Kab. Bengkalis pada bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2019.

Padatanggal 18 Juni 2020 penulis menyelesaikan studinya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul Skripsi **“Pengaruh Kepuasan kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Pagar Kabupaten Kampar”**.